

El recorte de derechos en las reformas laborales

Isabel Otxoa

INDICE

Presentación	3
El proceso de recorte de derechos en las reformas laborales.....	5
Contrato fijo, contrato temporal	9
Empresas de trabajo temporal	12
El despido	14
El contrato a tiempo parcial.....	17
Contratas y subcontratas	19
Incapacidad temporal	20

© El texto recogido en este libro es propiedad de la autora

Edición: Manu Robles-Arangiz Institutua
 Barrainkua, 13
 48009 BILBO
 www.mrafundazioa.org

Impresión: Bilbo Graf (Bilbao)
Depósito legal: BI-832-07



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

Documento nº6 Marzo de 2007

Nos recuerda Isabel Otxoa en este documento que la sucesión de reformas legales no responde a ningún proceso inevitable y que, conviene recordarlo, es el resultado de la capacidad de presión de cada una de las partes en conflicto para hacer prevalecer en cada momento sus intereses en la distribución del poder y de las ganancias. Es cierto.

Las sucesivas reformas han tenido como objetivo debilitar a la clase trabajadora otorgando más poder a los empresarios. Se desregula la ley laboral para permitir, entre otras cosas, contratos de trabajo a la carta, flexibilidad mientras se mantiene el puesto de trabajo, facilidades para despedir libremente y de forma cada vez más barata y, la extensión de la subcontratación sin control (la figura de las Empresas de Servicios son simple y llanamente explotación de mano de obra).

En ese contexto la Administración Laboral “se ha retirado” de su papel protector del débil que el Derecho Laboral histórico le otorgaba, dejando que las prácticas empresariales fraudulentas y los abusos, cada vez más numerosos, se encuentren sin sanción. En la más absoluta impunidad. En esas condiciones la patronal sabe muy bien que puede forzar y exprimir a los trabajadores y que muchos derechos reconocidos en las normas son sólo papel, porque como dice Isabel, “los derechos son en la práctica inexistentes para quienes trabajan con contrato temporal... se dejan en suspenso, para no poner en riesgo la renovación del contrato”.

Una dura realidad. Son las consecuencias, en el mundo del trabajo, de eso a lo que llamamos neoliberalismo. Consecuencias que sufre nuestra gente y que, como queremos sacar conclusiones, nos indican a qué contenidos debemos dar prioridad en nuestra acción sindical: a la lucha contra la precariedad en sus diferentes expresiones.

El sindicalismo representado por CCOO y UGT decidió hace mucho tiempo que iba a acompañar al poder político y económico en ese viaje. Lo hacen, incluso, sin importarles la evolución de la economía, cómo evoluciona la distribución de la riqueza y, sin sacar conclusiones del tremendo deterioro de las condiciones de trabajo.

Implícitamente el documento sugiere las tareas del sindicato. La debilidad individual de cada trabajador o trabajadora -que Isabel nos describe- solo puede ser superada por la organización colectiva,

por la labor del sindicato como instrumento de lucha y de expresión de solidaridad. Un sindicato que somos todos y todas y al que no le es indiferente lo que sucede, que pone al servicio de la lucha contra la precariedad los medios con los que cuenta.

El trabajo de Isabel Otxoa recoge una valoración de la última de esas reformas (la de julio de 2006) acordada por CCOO y UGT con la patronal CEOE y el Gobierno español, y lo hace incorporando elementos históricos para que podamos tener una perspectiva más amplia de esa evolución.

Adolfo Muñoz Sanz "Txiki"

Responsable de Negociación Colectiva de ELA

El proceso de recorte de derechos en las reformas laborales

Isabel Otxoa, profesora de la EHU/UPV,

En el año 2005 se cumplieron veinticinco de la publicación del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo. Aunque el proceso comienza antes de los años 80, es en estos veinticinco años del Estatuto cuando la intensidad y generalización de los cambios tecnológicos ha hecho posible una nueva manera de gestionar la producción de bienes y servicios y la fuerza de trabajo en una economía globalizada. Es el periodo en el que los principios neoliberales han tenido un empuje extraordinario: el máximo avance del mercado es un objetivo deseable, natural e irreversible, y cualquier otra lógica está destinada al fracaso. Según esto, el libre mercado es la única fórmula que permite crear riqueza que luego acabará redundando en el bienestar de la ciudadanía, por lo que los nuevos modos de gestión de la empresa en el capitalismo globalizado no admitirían discusión: los empleadores no estarían haciendo otra cosa que someterse a la única lógica posible.

Al Estatuto se le ha exigido ponerse al servicio de una empresa en proceso continuo de ajuste, que requiere la máxima flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo. En los comienzos de las reformas flexibilizadoras de los 80, éstas se presentaron como inevitables para hacer frente a la crisis económica y combatir el desempleo. Con el paso del tiempo, las posteriores reformas plantean ya la flexibilidad como única fórmula asumible para los empleadores, exigencia que de no satisfacerse traería como resultado la deslocalización a aquellos lugares en los que las leyes laborales ponen menos trabas a la búsqueda del beneficio empresarial.

La empresa flexible abarata costes, ajustando al máximo su actividad a la demanda de cada momento. Para ello, reduce su plantilla a la mínima expresión, pero a la vez necesita dotarse de amplias posibilidades de utilizar trabajadores y trabajadoras que sin pertenecer a su núcleo estable pueden ser contratados y despedidos ágilmente. Esta forma de gestión ha requerido en el pasado procesos de

expulsión de la mano de obra considerada excedente, y en el futuro también convierte la inestabilidad en el empleo en un elemento estructural. En el marco físico de la empresa, la propia condición asalariada se relativiza y difumina a través de la imposición de fórmulas de prestación de servicios que encubren frecuentemente una relación laboral: personal becario, en prácticas, falso autónomo...

La empresa flexible transfiere partes de su actividad a otras empresas, con todo tipo de fórmulas de descentralización productiva. Los mecanismos son diferentes; van desde el desgajamiento de áreas de la actividad mediante la creación de empresas filiales, el recurso a contratas, ETTs, trabajo autónomo, contratos de franquicia... Cada una de estas opciones tiene sus particularidades, pero todas suponen la externalización de tareas necesarias a la empresa principal, para ejecutarlas con personal no perteneciente a su plantilla. El traspaso de partes de la actividad a otras empresas, ya existentes o creadas con ese propósito, permite a la principal abaratar costos utilizando mano de obra a la que no se le aplican las condiciones de su convenio colectivo.

La tendencia de los cambios del Estatuto ha consistido en enfrentar los derechos laborales individuales reconocidos por las normas del trabajo, considerados rigideces, con las exigencias de la competitividad. A este fin, se han suprimido derechos mínimos que el Estatuto reconocía, desde la desaparición del derecho al descanso semanal, hasta la imposibilidad de sufrir un despido improcedente durante el periodo de baja; y se ha ampliado el poder empresarial de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo. Capacidad amplia de cambio en las condiciones, de jornada, horario, lugar de prestación de servicios,... que además está sujeta a plazos brevísimos de ejecución, y contra la que no cabe otra salida que la aceptación o la rescisión indemnizada del contrato.

Se han ido desregulando las relaciones laborales pasando del terreno de la ley al de los convenios colectivos la facultad de determinar las condiciones de trabajo, con posibilidad de pactar retrocesos en los derechos anteriormente adquiridos. Esta desregulación, con los vacíos legales que supone, deja desprotegidos a los sectores de actividad nuevos, que no tienen otra regulación que las normas laborales, también a los que cuentan con débil presencia sindical, y obliga a todos los sectores a renegociar derechos anteriormente garantizados.

Se ha suprimido casi totalmente la intervención administrativa en las relaciones de trabajo, a veces con el argumento de que es una

interferencia impropia de un Estado democrático, y otras, por evitar lo que se califican como trabas burocráticas en la gestión de la empresa. La Inspección de Trabajo ha ido recortando su papel de autoridad en el control de las relaciones laborales, derivando las denuncias a la vía judicial, lo que significa devolver la carga de la reclamación a las personas víctimas de las irregularidades, que generalmente tienen una posición débil que les impide demandar.

En la línea del Estado facilitador, la intervención estatal en las relaciones laborales se ha ido limitando, junto a la gestión de la Seguridad Social, hacia la promoción del empleo mediante ayudas económicas a la contratación y la promoción de la formación continua de trabajadores y trabajadoras. La gestión de esta última supone una importantísima inyección de fondos a las organizaciones sindicales estatales mayoritarias.

La retirada de la ley del espacio que ocupaba en las relaciones laborales, ha ido acompañada de una falta de respuesta legal que defendiera a la gente asalariada frente a fenómenos que se han convertido en masivos tras la publicación del Estatuto, tales como la redistribución de la carga de trabajo de las empresas a través del desgajamiento de partes del negocio, traspasándolo a empresas filiales creadas a tal fin; la subcontratación en cadena; la creación de empresas de servicios múltiples como medio de eludir la aplicación de algunos convenios colectivos de sector; la aparición de actividades nuevas que durante un largo periodo de tiempo no están sujetas a ningún convenio, o el recurso al falso trabajo autónomo.

La incorporación de cada vez más mujeres al empleo formal, ha propiciado sucesivas reformas, ampliando el régimen de permisos para el cuidado y el sistema de garantías frente a la discriminación por razón de embarazo y ejercicio de los derechos asociados a la maternidad y cuidado de familiares. El derecho antidiscriminatorio ha tenido un desarrollo anteriormente inexistente, pero no tiene efectos prácticos en la mayoría de los casos, debido a la situación de precariedad en el empleo de la mayoría de sus potenciales beneficiarias.

En conexión con lo anterior, la filosofía de la igualdad de oportunidades se impone a la de la igualdad de derechos. El respeto a la libertad de empresa no obligaría a otra cosa que a evitar ciertas discriminaciones que pongan obstáculos al acceso al puesto de trabajo o causen diferencia de trato una vez realizado el contrato. Sería discriminatoria cualquier decisión empresarial basada en criterios que tengan que ver con el sexo, la discapacidad, orientación sexual, ads-

cripción política o sindical y otras, pero no habría límite a las decisiones empresariales individualizadas sobre contratación, ascensos, e incluso ceses, que supongan un trato desigual de las personas, siempre que el motivo sea ajeno a las causas de discriminación mencionadas. En la práctica, la falta de control institucional sobre las decisiones empresariales en relación al acceso al empleo, ceses y condiciones de trabajo, hace inoperantes los principios antidiscriminatorios.

Se han ido recortando cada vez más los costes del despido, costes que se han presentado como la causa de la alta temporalidad. Sin embargo, la temporalidad no ha descendido con el abaratamiento del despido; lo que sí ha bajado ha sido el volumen de las reclamaciones judiciales por despido improcedente, al perder interés para la parte trabajadora llevar a juicio su reclamación.

El régimen del contrato a tiempo parcial, cuyas titulares son mayoritariamente mujeres, ha cambiado varias veces, con avances y retrocesos en la regulación hasta llegar a ser una fórmula extremadamente elástica de ocupación, que asegura al empleador la posibilidad de alterar continuamente el horario de trabajo y la duración de la jornada, según sus necesidades.

Las reformas de las leyes del trabajo han ido acompañadas de cambios en las normas de protección por desempleo y enfermedad. La protección por desempleo y el régimen de las bajas por enfermedad y accidente han sufrido un endurecimiento en la línea de tratar a las personas beneficiarias como potenciales y probables defraudadoras. En el desempleo, tras sucesivos recortes de las prestaciones, se han elevado las exigencias de disponibilidad para el empleo por parte de quienes las cobran; en la incapacidad temporal se han rebajado sustancialmente las prestaciones, sobre todo las de las personas con contrato precario.

Las reformas más importantes han tenido lugar en los años 1984, 1994, 1997, 2001 y 2006. La de 1994, aprobada por un parlamento con mayoría PSOE, fue la más amplia y profunda, porque tocó todos los aspectos del contrato de trabajo: la remuneración, jornada, despido, poder empresarial de modificación de condiciones,... Algunas reformas han sido pactadas con los sindicatos mayoritarios de ámbito estatal, otras se han realizado por los gobiernos de cada momento de modo unilateral. En la secuencia de los cambios se han alternado reformas unilaterales, realizadas por el gobierno de turno con mayoría parlamentaria, y reformas pactadas con los sindicatos estatales mayoritarios. Muchas de las reformas pactadas han veni-

do a rectificar anteriores reformas impuestas, no pactadas; pero, como después se verá, los cambios han consistido en retoques de las normas, manteniendo lo esencial.

La última reforma laboral, de junio del 2006, es resultado de un pacto entre gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, después de casi dos años de conversaciones. Según las partes, el acuerdo tiene como objetivo mejorar la calidad del empleo, en un contexto en el que la contratación temporal es más del 90% del total de los contratos que se registran, y cada persona con contrato temporal tiene un promedio de 5 contratos anuales.

La norma fruto del pacto, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo, contiene una disposición que nada tiene que ver con la lucha contra la temporalidad del empleo, sino con la financiación de los agentes –sindicatos y patronales– que gestionan la formación continua. Su Disposición Adicional Quinta, introduce un privilegio para las entidades beneficiarias de fondos para la formación: les libera de la obligación de cumplir la Ley General de Subvenciones, que exige solicitar tres presupuestos para cada acción subvencionable de cuantía superior a los 12.000 euros, y justificar posteriormente el motivo por el que no se adjudica la prestación a la oferta económica más ventajosa. El RD 5/2006 establece que los contratos para realizar actividades formativas están libres de cumplir ese requisito, lo que supone ampliar las facilidades para la corrupción en la gestión de los fondos de formación.

El proceso de reformas legales no responde a ningún proceso inevitable. Es el resultado de la capacidad de presión de cada agente, empresas, sindicatos, trabajadores y trabajadoras, para hacer prevalecer en cada momento sus intereses en la distribución del poder y las ganancias.

Contrato indefinido, contrato temporal

La falta de estabilidad en el empleo no supone sólo inseguridad económica. La precariedad coloca al trabajador o trabajadora en situación de especial sometimiento frente a la empresa durante toda la relación laboral. Derechos como la promoción profesional, las vacaciones anuales, participación en la vida sindical, permisos para cuidar, son en la práctica inexistentes para quienes trabajan con contrato temporal. A veces, porque no tienen ocasión de ejercerlos;

otras, porque dejan en suspenso el ejercicio de sus derechos para no poner en riesgo la renovación del contrato.

La contratación temporal se ha regulado en el Estatuto de los Trabajadores con diversas fórmulas, pero para evaluar el poder empresarial de imponer la temporalidad, hay que tener en cuenta factores como la duración del periodo de prueba, la obligatoriedad o no del contrato escrito de trabajo, las consecuencias del uso indebido del contrato temporal, el costo del despido improcedente. Por ejemplo, la prolongación del tiempo máximo de periodo de prueba en la reforma del Estatuto de 1994, que pasó de quince días a dos meses para el personal no cualificado, multiplicó por cuatro la posibilidad de la empresa de prescindir de un trabajador-a sin más explicaciones durante dicho periodo. Por otra parte, la falta de intervención de la autoridad laboral en el control de la contratación temporal irregular, que deja como alternativa la reclamación judicial individual de la condición de estable, supone dejar sin protección en la práctica a la mayoría de la gente con contrato precario.

La versión inicial del ET establecía que el contrato de trabajo se entendía indefinido, salvo los casos en que podía ser temporal: obra o servicio determinados, eventual, y de interinidad. También, como medida de fomento del empleo, autorizaba al gobierno a establecer contratación temporal incluso para actividades ordinarias de la empresa. A partir de esta autorización, en 1981 se creó el contrato de fomento de empleo, con una duración máxima de tres años, que estuvo vigente hasta el año 1994. Los primeros años, la utilización del contrato de fomento de empleo tuvo un límite respecto a la plantilla total de la empresa, dependiendo de su tamaño. A partir del año 1984 se suprime tal limitación.

La reforma del 94, en lo tocante a la contratación temporal, amplió extraordinariamente los casos en que se podía realizar contratación por tiempo determinado. Ensanchó las posibilidades de usar el contrato de obra y el eventual, y estableció un contrato de aprendizaje sin apenas cargas de cotización y con unas condiciones laborales que le hicieron ganar rápidamente el calificativo de “contrato basura”.

La reforma del contrato por obra o servicio determinado consistió en autorizar su uso para cubrir tareas normales dentro de la empresa, siempre que no fueran permanentes. Se dejó al convenio colectivo de cualquier nivel, incluido el de empresa, la posibilidad de definir cuáles eran las tareas. La idea de que se podía contratar personas por fin de obra para actividades normales de la empresa ya

venía siendo admitida por los tribunales, pero la reforma del ET dio seguridad sobre la posibilidad de usar la figura, lo que amplió su utilización.

A partir de 1997 el Tribunal Supremo dio un paso más en favor de la precariedad, admitiendo que las empresas contratistas sujetasen la duración del contrato de trabajo a la duración de la contrata, aunque las tareas en las que se ocupase respondieran a necesidades permanentes de la empresa principal. Así, gente que presta servicios en las contratas pueden tener contrato por fin de obra para cualquier tarea que la empresa principal haya decidido externalizar, y en ese campo no hay límite. Todo se puede subcontratar, trabajos auxiliares (limpieza, comedor, transporte...) y también las tareas propias de la empresa principal. La última vuelta de tuerca en la precarización del empleo es que, al término de la contrata, la contratista es libre de dar por terminados por fin de obra los contratos de trabajo, aunque el servicio se le vuelva a adjudicar de nuevo (Sentencia del Tribunal Supremo 4-5-06).

En la primera versión del ET, el contrato eventual podía utilizarse para acumulación de tareas, exceso de pedidos, o circunstancias del mercado, con una duración máxima de seis meses en el periodo de doce. La reforma del 94 dio al convenio colectivo de sector la posibilidad de modificar el uso del contrato eventual con cualquier duración máxima y en cualquier periodo. El uso que los convenios colectivos hicieron de esa facultad fue, en casi todos los casos, ampliar los márgenes de la eventualidad, duplicándolos y hasta triplicándolos.

En la práctica, las empresas acuden al contrato eventual como recurso para cubrir actividades ordinarias y previsibles, sin que la Inspección de Trabajo actué. Si la plantilla está por debajo de las necesidades de la empresa, siempre habrá un exceso de pedidos o una acumulación de tareas a la que no se podrá hacer frente.

La reforma laboral de 1997 fue pactada con CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, y el gobierno de Aznar. Se mantuvo el diseño del contrato de obra, y se establecieron límites a la duración que el convenio colectivo podía establecer para el contrato eventual: las tres cuartas partes en un periodo de dieciocho meses. Este es un ejemplo del movimiento de las reformas pactadas: la reforma del 94 abre sin límite la posibilidad de ampliar por convenio la duración del contrato de eventualidad, suprimiendo por tanto el anterior límite de seis meses para el contrato eventual; una reforma pactada poste-

rior realiza una pequeña rectificación, consolidando la posibilidad de ampliación hasta los trece meses y medio.

Según el pacto de junio del 2006 "(...) los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a los veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.(...)" . Sólo se tendrá en cuenta el contrato vigente en la fecha de entrada en vigor de la ley, con lo que las contrataciones anteriores, independientemente cuantas hayan sido y de la duración de cada una, no se tendrán en cuenta para adquirir la fijeza.

La medida será útil contra la sucesión de contratos temporales con la misma persona y para el mismo puesto de trabajo, y obligará a las empresas que no quieran incorporar personal fijo a su plantilla a jugar con los dos resquicios que deja la norma para evitar que el personal temporal pase a convertirse en fijo. Uno es la rotación de diferentes personas con contrato temporal en un mismo puesto de trabajo, y otro, el paso de una misma persona por puestos diferentes. Habrá, sin ninguna duda, un auge de la contratación a través de ETTs, que gestionarán los recursos humanos de forma que se evite la fijeza en plantilla, si así interesa a la empresa usuaria.

Por otra parte, las personas que en la fecha de la reforma se encuentran trabajando con contratos temporales no conseguirán la fijeza, salvo el caso de que se les haga un nuevo contrato temporal. Independientemente de cuantos años hayan permanecido en esta situación.

Empresas de trabajo temporal

Las Empresas de Trabajo Temporal se legalizaron en la reforma del 94, por Ley de 1 de junio. Se rompía así con un límite a la explotación, admitido incluso desde criterios capitalistas: una cosa es utilizar trabajo ajeno para producir una mercancía o prestar un servicio, y otra, que el negocio consista precisamente en el contratar trabajadores para ponerlos a disposición de otras empresas. Pero bajo la apariencia de subcontratas, las ETTs funcionaban desde hacía tiempo de manera ilegal. Muestra de ello es que aunque el reglamento que regulaba las condiciones para el ejercicio de la activi-

dad de las ETTs entró en vigor el 2 de febrero de 1995, el I Convenio Colectivo Estatal suscrito por CCOO y UGT establecía sus efectos económicos a partir del 1 de julio de 1994.

La aparición de las ETTs supuso un paso adelante en la precarización del empleo. La ley estableció que las personas puestas a disposición debían cobrar el salario de la empresa usuaria, salvo que existiera un convenio colectivo aplicable al sector. Convenio que se apresuraron a suscribir los sindicatos estatales mayoritarios, con unas tablas salariales muy por debajo de las de cualquier sector, incluso de los tradicionalmente peor remunerados. Por Ley de 16 de julio de 1999 se garantizó a las personas puestas a disposición la retribución del convenio colectivo de la usuaria. Esta reforma legal desbordó lo dispuesto en el II Convenio Colectivo de ETTs, suscrito por CCOO y UGT en 1997, que establecía la equiparación para el año 2000. La equiparación salarial de las personas puestas a disposición con la plantilla de la empresa usuaria no es total, ya que no incluye los conceptos extrasalariales.

Salvo contadas excepciones, los tribunales no han considerado que el uso indebido del contrato de puesta a disposición trajera como consecuencia la fijeza en la empresa usuaria. De tal manera, aunque los supuestos en que se podía acudir a una ETT eran limitados (contrato de obra, eventual, interinidad), las ETTs ha sido el escudo para evitar las consecuencias de una contratación temporal indebida de las personas que, en caso de haber sido contratados directamente por la usuaria, hubiesen pasado a formar parte de su plantilla. Esta imposibilidad de conseguir la fijeza en la usuaria, ha hecho que las reclamaciones por uso indebido del contrato de puesta a disposición hayan sido muy pocas.

La Ley de 16 de julio de 1999 introdujo una limitación al uso de las ETTs, de tal forma que no se podían cubrir así los puestos de trabajo que en los dieciocho meses anteriores hubieran sido cubiertos por un periodo superior a 13 meses y medio (luego se bajó a 12 meses) por contratos de puesta a disposición.

El pacto de 2006 suprime esa limitación, y deja total libertad para cubrir puestos de trabajo con ETTs sin ningún límite temporal. El cambio es importante, porque antes una empresa no podía cubrir un mismo puesto de trabajo por más de un año con personal de ETTs, aunque éstas enviasen diferentes personas. Ahora con la reforma, la manera de evitar que nadie adquiriera la fijeza en plantilla de la usuaria será que la ETT no envíe a la misma persona por más de 24 meses en el periodo de 30. El vigente IV Convenio Colectivo

estatal de ETTs recoge el compromiso de los sindicatos firmantes de colaborar en aquellos convenios en los que participen para que no se pongan obstáculos a la contratación de servicios de ETTs .

El despido

Anteriormente al Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Relaciones Laborales de 1976, establecía la obligación de readmitir en caso de despido improcedente, y si el trabajador no optaba por la readmisión, la indemnización era de dos meses por año, con un mínimo de seis meses. La obligación de readmitir estuvo vigente hasta el RD 4 de marzo de 1977, de relaciones de trabajo.

En la versión inicial del ET, el despido improcedente obligaba a la empresa a indemnizar con 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, y a abonar los salarios de tramitación hasta la fecha de la sentencia que declarase la improcedencia del despido. La existencia de salarios de tramitación hacía impredecible para las empresas el coste final del despido improcedente, además de encarecerlo. Para las personas despedidas, suponían un alargamiento de sus ingresos a cuenta de la empresa, y además cotizaban para la posterior prestación de desempleo, que comenzaba a recibirse al finalizar el procedimiento de despido.

El coste del despido se comenzó a reducir en la reforma del 1994, cuando se dio posibilidad a la empresa de limitar el pago de los salarios de tramitación al periodo que va desde la fecha del despido a la del acto de conciliación administrativa, depositándolos en el Juzgado de lo Social en las 48 horas siguientes a la comparecencia en el servicio de conciliación. Esta medida golpeó muy especialmente a las personas con contrato temporal que, en caso de presentar demanda contra su cese, pasaron a recibir cantidades muy inferiores de dinero, ya que la cuantía de sus salarios de tramitación era frecuentemente igual o superior que la cuantía de la indemnización. Además, supuso pérdida de cotizaciones y consumo más rápido de las prestaciones de desempleo a que tuviesen derecho. Para las empresas, abaratamiento de los costes de la contratación temporal irregular, que así se veía mucho menos penalizada.

Con el RD 5/2002 de 24 de mayo, se suprimieron totalmente los salarios de tramitación en el despido improcedente indemnizado. Tras una huelga general como respuesta, tras una negociación con los sindicatos estatales mayoritarios, los salarios de tramitación volvieron a restablecerse, pero sólo en ciertos casos. La Ley 45/2002, de

12 de diciembre, obliga a pagar salarios de tramitación, pero las empresas pueden evitarlos si al despedir reconocen la improcedencia del despido y depositan la indemnización en el Juzgado en las 48 horas siguientes. También tienen posibilidad de limitar los salarios de tramite pagándolos durante cualquier momento en el periodo que va del despido al acto de conciliación. Se ha consolidado así con acuerdo sindical el traspaso de los costos del despido improcedente de la empresa a los trabajadores, que hoy día empiezan a consumir sus prestaciones de desempleo inmediatamente después del despido, al haber desaparecido la situación intermedia de salarios de tramite.

En mayo de 1997 apareció el contrato de fomento de la contratación indefinida, por el que se reducen la indemnización de despido desde los 45 a 33 días por año, y el límite máximo de la indemnización a percibir, de 42 a 24 meses. Derivado del Acuerdo Confederal para la estabilidad en el empleo de 1997, suscrito por CCOO y UGT, se presentó como un remedio contra la excesiva temporalidad y como fórmula para potenciar la empleabilidad de colectivos con dificultades especiales de colocación (mayores de 45, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad...).

En principio el Pacto era sólo a cuatro años, pero llegado el año 2001 y sin acuerdo sindical, se ampliaron los grupos contratables, dejándose sólo fuera los varones entre los 31 y 44 años que no llevasen 6 meses en desempleo. Además, en tres ocasiones desde el año 1997, se ha dado oportunidad a las empresas para que conviertan sus contratos temporales en indefinidos de los de fomento, con lo que la ampliación prácticamente ilimitada de los colectivos a quienes se les puede aplicar el contrato de fomento va preparando las condiciones para la desaparición del contrato indefinido ordinario.

El pacto de 2006 mantiene las condiciones del contrato de fomento del empleo, que es aplicable a todas las personas desempleadas (para lo que no hace falta más que un día de inscripción en la oficina de empleo, y si se es varón entre los 31 y 44, estar 6 meses en desempleo). Unido a la rebaja de la indemnización, el contrato de fomento tiene bonificaciones de seguridad social, con lo que la suma de los dos beneficios, en muchos casos, hace que el coste del despido improcedente para la empresa, sea cero.

A partir de la reforma de 1997, las condiciones para recibir bonificación de cuotas se han flexibilizado extraordinariamente. Hasta esa fecha la rebaja en la cotización a la Seguridad Social se condi-

cionaba a un aumento en el volumen de la plantilla fija, y el incumplimiento de las condiciones tenía como consecuencia la obligación de devolver las cantidades bonificadas. A partir de 1997, la condición de incremento de la plantilla fija desaparece, y tampoco existe ya obligación de reintegro de las cantidades bonificadas en casos de incumplimiento de los nuevos requisitos, mucho más flexibles. Por otra parte, desde el año 2001, todos los contratos fijos que sean conversión de los temporales tienen bonificación de las cuotas de seguridad social.

Según el pacto de 2006, se dará bonificación para la conversión de los contratos temporales suscritos antes del 1 de julio de 2006, si se realiza antes del 1 de enero de 2007. Esta posibilidad de conversión se ha presentado como extraordinaria, pero no lo será. Todos los años se ha venido fijando fechas límite para bonificar la conversión de contratos temporales en indefinidos, límite que se suprime al año siguiente, con lo que todas las conversiones acaban teniendo rebaja de cuotas y las empresas no tienen motivación para hacer contratos indefinidos desde el inicio de la relación laboral.

Independientemente del contrato de fomento del empleo, otra de las vías por las que el despido se ha abaratado ha sido la regulación de las causas de despido objetivo. En los llamados 'despidos por causas objetivas' (económicas, técnicas, organizativas o de producción) la indemnización es de 20 días por año, y la posibilidad de cesar a alguien por ese motivo se ha ido ampliando en sucesivas reformas del ET. La versión inicial del ET permitía a las empresas de menos de 50 trabajadores realizar el llamado despido objetivo por amortización de un puesto de trabajo. Hasta el año 1994, la persona cuyo puesto de trabajo se amortizaba tenía derecho a ocupar otro puesto en la misma o en otra localidad, caso de existir vacantes. También podía volver a su puesto de trabajo, si la plaza vacante volvía a crearse en el plazo de un año. Cuando la amortización afectaba a más de una persona, había que solicitar autorización administrativa.

La reforma de 1994 suprime estas garantías, y amplía la posibilidad de utilizar el despido objetivo, en dos direcciones. Por un lado, aumentando el número de personas que pueden ser despedidas de una vez sin autorización administrativa, que son entre 10 ó 30, dependiendo del tamaño de la empresa. Por otro lado, ampliando las causas por las que se podía despedir; ya no se exigía que la empresa tenga pérdidas económicas, sino que bastará que alegue la necesidad de reorganizar los recursos de una manera más adecuada

para garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma. En la reforma pactada del año 1997, se amplía aún más la posibilidad de extinguir contratos por causas objetivas, que ya se situaba en la mera conveniencia de despedir para eliminar los obstáculos que impidan el buen funcionamiento de la empresa desde el punto de vista de su posición competitiva en el mercado, sin ninguna mención al mantenimiento del empleo, ni a que los despidos tengan como objetivo garantizar la viabilidad futura de la empresa. Esta causa de extinción del contrato ampara en la práctica cualquier amortización de puesto de trabajo.

En los llamados despidos colectivos (los que afectan a un grupo de trabajadores, diferente según la plantilla de la empresa) es precisa la autorización administrativa, y los motivos de la reestructuración son algo más restrictivos: la necesidad de reorganizar los recursos de una manera más adecuada para garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma. Aún así, no es preciso que la empresa tenga pérdidas. La única obligación que se impone a los empleadores en tal caso es el pagar las cuotas de Seguridad Social de un convenio especial a las personas mayores de 55 años, hasta que cumplan 61, con el fin de que no desciendan sus bases de cotización de cara a futuras prestaciones.

El contrato a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial ha tenido una evolución para su ajuste a las necesidades de la empresa. El Estatuto de 1980 definía el contrato a tiempo parcial como el que consistía en una prestación de servicios en un número determinado de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a dos tercios de la jornada habitual de la actividad en el mismo periodo de tiempo. Esto significaba que jornadas que estuviesen por encima de los dos tercios de la habitual en el sector, eran jornadas completas y así debían retribuirse.

La reforma del 1994 consistió en definir como parcial el contrato para prestar servicios un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad. Se eliminaba así el límite de los dos tercios, y la referencia era a las horas anuales. El contrato debía expresar el número y la distribución de las horas al día, semana, mes o año, y las horas que excedieran la jornada pactada se consideraban extraordinarias. Se creó un contrato a tiempo parcial inferior a 12 horas semanales, sin ape-

nas prestaciones de seguridad social. La protección social disminuida en el contrato de 12 horas estuvo vigente durante cinco años, hasta el RD 15/1998, de 27 de noviembre, que equiparó la protección social de los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas. No hubo efectos retroactivos en la medida, con lo que las personas afectadas, muy mayoritariamente mujeres, perdieron cinco años de periodo de carencia para las prestaciones de seguridad social.

La reforma de 1998, con acuerdo sindical de ámbito estatal, mejoró en algunos aspectos la regulación del contrato a tiempo parcial: estableció como tal el contrato que no superase el 77% de la jornada completa del sector. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador debía prestar servicios. Esta obligación de hacer constar por escrito el horario era una protección de las personas a tiempo parcial frente a la fijación abusiva del horario de trabajo, en bastantes ocasiones de un día para otro. Sin embargo, el pacto introdujo la figura de las horas complementarias, horas que pueden realizarse sobre la jornada del contrato, sin tener la condición de horas extraordinarias. Como máximo el equivalente a un 15% de las horas de la jornada, salvo que por convenio colectivo se acordase otra cantidad, nunca superior al 30% de las horas contratadas. Al de dos años, se podían consolidar como jornada ordinaria un 30% de las horas complementarias realizadas, y en los dos años siguientes, un 50%. La empresa podía demandar su realización avisando con 7 días de antelación, que podían ser menos por convenio colectivo. El trabajador podía renunciar al pacto de horas complementarias al de un año de realizarlo.

La reforma del RD 5/2001, de 2 de marzo, suprimió el porcentaje del 77%, volviendo a establecer como parcial cualquier contrato con una duración inferior al del sector; se incrementó hasta un 60% de la jornada ordinaria la posibilidad de horas complementarias; se suprimió la posibilidad de que el trabajador renunciase a las horas complementarias, salvo casos excepcionales, y se suprimió la obligación de señalar el horario de trabajo en el contrato.

En la reforma del 2006 no hay ninguna mejora en el contrato a tiempo parcial y, según lo pactado, los contratos indefinidos a tiempo parcial tienen una bonificación de seguridad social proporcionalmente más alta que los contratos a tiempo completo, lo que debe entenderse como una manera de potenciarlos.

Contratas y subcontratas

La externalización de actividades es una forma de gestión generalizada a todos los sectores de actividad, tanto en la empresa privada como la administración pública. La externalización se da indistintamente para tareas auxiliares o para tareas propias de la actividad de la empresa principal. La precarización del empleo en la actividad de contratas se da por varias vías: la temporalidad de los contratos, las peores condiciones de trabajo y, frecuentemente, la mayor insolvencia de la contratista para responder de las deudas contraídas con su plantilla.

Como ya se ha explicado, los trabajadores de contrata pueden ser temporales, con contrato de fin de obra que se extingue con el fin de la contrata, con independencia de que las tareas que cumplan para la empresa principal respondan a necesidades permanentes de esta. Incluso en caso de que la empresa contratista vuelva a conseguir la adjudicación del servicio, no está obligada a mantener en sus puestos a las personas con contrato temporal en la contrata ya finalizada.

A partir del año 1999, con la equiparación legal de los salarios de la gente proveniente de las ETTs con el personal de la empresa usuaria, proliferaron las empresas de servicios múltiples a otras empresas. Las empresas de servicios frecuentemente tienen convenio colectivo propio, que no llega ni siquiera a las condiciones del convenio de sector correspondiente a la actividad contratada. Así, en un mismo espacio, y en un trabajo coordinado a un mismo fin, las condiciones de trabajo varían y se fraccionan dependiendo de cuál es la empresa con la que se suscribió el contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta que la contrata suele tener menor solvencia que la empresa para la que trabaja –empresa principal– importa conocer en qué casos pueden los trabajadores volverse contra la principal cuando el contratista no les abona salarios o no cotiza a la seguridad social. La empresa principal responde solidariamente de las deudas salariales generadas durante la vigencia de la contrata solamente en caso de que la contrata realice trabajos correspondientes a la actividad propia de la principal, lo que supone que no tiene responsabilidad alguna en los casos de actividades auxiliares, que pueden ser imprescindibles para el funcionamiento de la empresa aunque no coincidan con la actividad objeto del negocio. Además, la principal no responde de ninguna deuda extrasalarial. Los tribunales tienen dicho que la responsabilidad no alcanza a las dietas, pluses de transporte, salarios de tramitación, indemnizaciones

por despido, bajas no pagadas, ninguna mejora de prestaciones de Seguridad Social...

En materia de Seguridad Social, la responsabilidad solidaria de la empresa principal en relación a los incumplimientos en materia de Seguridad Social se reduce al plazo de un año posterior al fin de la contrata. En relación a las contratas que no sean de la propia actividad, hay responsabilidad subsidiaria del contratista principal en materia de prestaciones de la Seguridad Social de las que sea responsable el contratista por falta de cotización durante la vigencia de la contrata. No alcanza a las mejoras de prestaciones, y debe esperar a la declaración de insolvencia del contratista.

El pacto de 2006 no entra a modificar ninguno de los elementos de precariedad de las contratas. Sólo recoge los criterios que ya estaban utilizando los tribunales para declarar la existencia de cesión ilegal de trabajadores, que no han servido hasta la fecha para frenar la subcontratación ilegal. También, incluye el derecho de los representantes sindicales de las contratas, donde los haya, a utilizar los locales de reunión del centro de trabajo de la empresa principal.

Incapacidad temporal

El ET de 1980 declaraba nulo el despido de una persona que tuviera suspendido el contrato de trabajo, a no ser que la empresa le cesara por despido procedente. Esto significaba la imposibilidad de despedir a alguien mientras estuviera de baja por enfermedad común o accidente, salvo por causas disciplinarias debidamente probadas.

La reforma de 1994 suprimió esta disposición, con lo que actualmente se puede despedir o no renovar el contrato a las personas en situación de incapacidad temporal (baja), cambio que ha afectado sobre todo a la gente que trabaja en empresas pequeñas y a las personas con contratos temporales. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 11 de julio de 2006 ha declarado que el despido motivado por la situación de baja médica no está protegido por la Directiva europea contra la discriminación en el empleo (Directiva 200/78).

Las prestaciones por incapacidad temporal han sufrido un gran recorte en tres fases, en los años 1997 y 2001 y 2006. Los cambios coinciden más o menos en el tiempo con pactos para la reforma de las prestaciones de la Seguridad Social, de octubre 1996, abril 2001, julio 2006, pero no han contado nunca con el acuerdo expreso de los

sindicatos firmantes de los acuerdos de desarrollo del Pacto de Toledo. Se han limitado a dejar hacer al gobierno, colaborando en que las reformas pasasen inadvertidas .

La protección de la incapacidad temporal (IT) ha ido progresivamente reduciéndose, en dos aspectos: su duración y la cuantía de la prestación económica. Hasta el año 1994, la duración de la baja era de doce meses prorrogables por otros seis meses, y al acabar el periodo podía ir seguida de una situación de invalidez provisional, que permitía extender la baja hasta seis años. Durante ese periodo, existía reserva del puesto de trabajo en caso de que la persona cogiera el alta por curación. A partir de 1994, se suprime la invalidez provisional y la duración máxima de la baja pasa a ser treinta meses. La reserva del puesto de trabajo se reduce a un plazo máximo de dos años.

En el año 2005, se reduce a doce meses la extensión máxima de la baja que puede reconocer el sistema sanitario público, y se deja exclusivamente en manos del INSS la competencia para prorrogar excepcionalmente la baja durante seis meses más. Esto ha traído como consecuencia numerosas situaciones de desprotección, de personas a las que se les da el alta sin estar en condiciones de trabajar.

Antes de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, cuando una persona quedaba en desempleo estando de baja médica, seguía cobrando la baja y no pasaba a cobrar el desempleo hasta tener el alta, con lo que cobraba dos prestaciones, una detrás de la otra. Además, la cuantía de la prestación en caso de baja era la propia de la IT (que casi siempre es más alta que la prestación de desempleo). Y en el caso de enfermar habiendo empezado ya a cobrar la prestación de desempleo, pasaba a cobrar la cuantía correspondiente a la IT. En el año 1997 se reforma la cuantía de la prestación a cobrar en el caso de una baja iniciada durante el cobro de la prestación de desempleo: ya no es la propia de la IT (más elevada), sino la propia del desempleo.

Por Ley 24/2001 de 27 de diciembre, se dio un cambio más radical: la gente empieza a cobrar la prestación de desempleo en el mismo momento de cesar en la empresa, con independencia de si esta de baja médica o no. Por tanto, consume periodo de desempleo estando de baja, y además no cobra la prestación de IT. Y quien estando en desempleo cae de baja, si continúa en la misma situación en la fecha de agotar las prestaciones de desempleo, pasa a cobrar el 75% del salario mínimo, sin pagas extras.

La valoración de las reformas en la prestación de IT debe hacerse teniendo en cuenta que a partir del año 1995 se ha incrementado extraordinariamente el seguimiento de las bajas, por dos vías: aumentando los mecanismos de control por parte del sistema público de salud (Osakidetza y Osasunbidea) y dando más poderes a las Mutuas y al INSS para promover el alta médica.

La reforma de 2006 en materia laboral no tiene ningún cambio en el tema de la IT. El posterior pacto en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, con los mismos firmantes, recoge una reforma en la incapacidad laboral por causas profesionales: cuando se extinga el contrato de trabajo, y la persona esté en situación de IT por accidente laboral o enfermedad profesional, seguirá cobrando la prestación hasta el alta, pasando entonces a percibir la prestación del desempleo.

También se prevé coordinar los criterios de los servicios de salud y del INSS, para evitar que una persona pueda estar a la vez de baja para el servicio público de salud a efectos de tratamiento médico y de alta para el INSS, sin derecho por tanto a cobrar la prestación económica. Previsiblemente la coordinación quedará en manos del EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades), organismo dependiente del INSS, que se ha significado por denegar sistemáticamente las incapacidades permanentes.
