

y tiro porque me toca...

REFORMA LABORAL Y JÓVENES

JUAN SOUTULLO. EDUCADOR DE LA FUNDACIÓN JUANSOÑADOR. OURENSE.



Precariedad, menos derechos, abaratamiento del despido, desigualdades sociales... Son algunas de las valoraciones con relación a las distintas reformas laborales de nuestro país.

Jueces para la Democracia considera que el contenido del Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, constituye uno de los mayores ataques al derecho del trabajo y a las instituciones laborales a partir de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y materializa una reforma ofensiva, regresiva, reaccionaria y profundamente injusta.

Por otro lado, el manifiesto de 55 catedráticos y expertos en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, achaca a esta última reforma laboral un cambio radical en el modelo constitucional de relaciones laborales, basado en dos pilares esenciales: un delicado equilibrio entre poderes empresariales y derechos sociales y un estímulo a las expresiones de diálogo social, articuladas de manera señalada a través de la negociación colectiva.

Muchos economistas consideran un mito decir que las reformas laborales sirvan para crear empleo. Y defienden que sólo sirven en función de la corre-

cción de fuerzas sociales y políticas, para ampliar o recortar derechos de los trabajadores o de los empresarios. Y datos objetivos demuestran que ninguna de las reformas, que se han introducido en el estatuto de los trabajadores, ha creado empleo.

Desde 2008 a 2011, la tasa de temporalidad bajó del 30,5% al 25%, y no por conversión a asalariados con contrato indefinido, sino más bien incrementando el número de parados. Los contratos temporales han sufrido la mayor caída, con una pérdida de casi 1,4 millones de empleos.

Entre 2007 y 2011, el número de parados de larga duración, con más de un año en situación de desempleo, ha aumentado de 500.000 a 2.638.000 personas. Los jóvenes, inmigrantes y personas no cualificadas, así como los sectores de la construcción, hostelería y servicios a domicilio, son los más afectados por estas circunstancias.

Albert Recio, Doctor en Economía por la Universidad Autónoma de Barcelona, afirma que las variaciones en el empleo en España son debidas, básicamente, a la estructura productiva y económica del país, y consecuencia de un sistema precario de las relaciones laborales.

La ley



trabajadores a plena disponibilidad del empresario.

Y si antes, mediante el convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podía establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, ahora será la propia empresa quien, sin previo pacto, tendrá autoridad para distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el **5% de la jornada de trabajo**.

¿Y cómo afecta todo esto para la empleabilidad de los jóvenes?

Se crea el **contrato de “apoyo a los emprendedores”**, para empresas de menos de 50 trabajadores, más del 95% de las empresas que agrupan a más del 60% de los trabajadores/as del país. Este contrato, teóricamente indefinido, establece un periodo de prueba de 1 año (antes 2 a 6 meses). Durante ese tiempo, el empresario puede despedir, sin alegar causa que lo justifique, sin preaviso y sin indemnización, ni siquiera los 8 días que reciben los contratos eventuales. Además, con este tipo de contrato, el empresario recibirá bonificaciones escalonadas en las cuotas empresariales a la seguridad social, durante 3 años, que oscilan entre los 3.300 € (jóvenes 16 a 30 años), 3.600 € (mujeres en sectores subrepresentadas), 3.900 € (mayores de 45 años), 4.500 € (mujeres mayores 45 años en sectores subrepresentadas), y una deducción fiscal de 3.000 € por contratar a su primer trabajador de menos de 30 años.

Por otro lado, hasta enero del 2013, se suprimen los **límites de encadenamiento de contratos temporales** establecidos en dos años (art. 15.5). Con esta medida, durante el 2012, todos los contratos temporales que superen los 24 meses podrán prorrogarse temporalmente. Antes de esta última reforma, tales contratos pasaban a indefinidos de forma automática. Ahora, este derecho se elimina y se amplía el encadenamiento temporal a 3 años.

Se permiten las **horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial**, lo que supondrá

Se eliminan, también, los **salarios de tramitación**. En caso de despido improcedente, se elimina el pago de estos salarios, que son los que corresponden desde la comunicación del despido hasta la fecha de la sentencia judicial en la que se reconoce la improcedencia del despido. Solo se contempla el abono de tales salarios si la empresa, por voluntad propia, opta por la readmisión del trabajador/a. En el decreto del 2002, esta medida fue objeto de rectificación tras la huelga general del 20 de junio, y fue declarada anti-constitucional por el mismo Tribunal Constitucional.

Se aumenta la **edad límite para la contratación por formación y aprendizaje**, que pasa de los 25 a los 30 años. Sin embargo, se podrá estar trabajando hasta los 33 años, ya que el contrato puede durar hasta 3 años, cobrando por debajo del SMI, debido a que se trabaja menos horas de la jornada habitual (75% el primer año y 85% en los dos siguientes). En estos casos, la contratación puede darse en distintas empresas, o en la misma, siempre y cuando el empleado se esté formando en puestos diferentes. Sumando todos estos factores, un joven podría encontrarse, a la edad de 33 años, percibiendo un salario de aproximadamente 480 €/mes, sin perder de vista que, por esta vía, se pueda estar fomentando el fraude fiscal.

Esto no es más que un esbozo de los muchos cambios que se van a producir en las relaciones laborales. ¿Realmente se favorecerá la empleabilidad de los jóvenes? Y en cualquier caso, ¿será un trabajo digno y de calidad, respetando el art. 35 de la Constitución?

FUENTES

- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero.
- Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo.
- Lex Nova. Portal Jurídico. www.lexnova.es
- ATTAC España. Justicia Económica Global www.attac.es.