

# LA REFORMA LABORAL AGUDIZA LA POBREZA

**IRENE AGUADO MAÑAS.** JEFA DEL DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL IES ÁLVARO YÁÑEZ. BEMBIBRE. LEÓN

*“Y los «pobres» se encuentran bajo diversas formas; ...aparecen en muchos casos como resultado de la violación de la dignidad del trabajo humano: bien sea porque se limitan las posibilidades del trabajo, es decir por la plaga del desempleo, bien porque se deprecian el trabajo y los derechos que fluyen del mismo, especialmente el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia”*

Carta Encíclica Laborem Exercens. Cap.VIII. Juan Pablo II

**E**l mercado laboral español se ahoga. Y no llega suficiente oxígeno para salvarlo. A pesar de la cantidad de millones de euros inyectados en nuestras entidades financieras con el fin de que fluyera el dinero e incentivar la creación de empresas para aliviar las altísimas tasas de desempleo —especialmente el juvenil—, parece que la liquidez no acaba de llegar a manos de nuestros emprendedores.

Para paliar, aunque sólo sea en parte, esta situación, el gobierno aprobó el Real Decreto-Ley 4/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo. Lo que a ojos de todo el mundo aparece como la última “reforma laboral”.

Mientras, nuestros trabajadores pasan sus días en las kilométricas filas de desempleados que esperan a las puertas de la oficina de empleo, actualizan su currículum de forma atractiva para que no pase ni un solo día más sin ser convocados a una entrevista de trabajo e incluso se reinventan a sí mismos, buscando perfeccionarse en otra profesión diferente de la suya que les permita llevar un pedazo de pan a la boca. Y a la de sus hijos.

Hasta ahora, los resultados de la reforma laboral han sido contradictorios. Sus efectos principales han sido los siguientes:

- ❖ Abaratamiento del despido disciplinario, reduciendo la indemnización de 45 a 33 días de salario por año trabajado con un tope de 24 meses, en lugar de 42. Además, se especificaron las causas

de despido procedente con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de un año de salario. En este caso, fue novedosa la introducción de las causas económicas para justificar un despido objetivo. Así cuando una empresa tiene pérdidas actuales o previstas o ve disminuir de forma persistente sus ingresos, puede acogerse a esta modalidad de despido.

- ❖ No se podrán encadenar contratos temporales durante más de 24 meses consecutivos.
- ❖ La empresa podrá reducir la jornada laboral del trabajador a través de un ERE sin necesidad de acudir a la autoridad laboral competente.
- ❖ Los menores de 30 años tendrán derecho a 20 horas anuales de formación pagadas por la empresa siempre que la tasa de desempleo no sea inferior al 15%.
- ❖ Los contratos formativos se extienden hasta los 30 años, siempre que la tasa de desempleo sea superior al 15%, sin que exista límite de edad para formalizar este contrato para las personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.
- ❖ Los convenios colectivos limitan su ultra actividad a un año, es decir, una vez que vence el plazo de vigencia, el convenio solo se puede seguir aplicando un año. Si no existe acuerdo para renovarlo, los trabajadores pueden perder los derechos reconocidos en su convenio de empresa y pasar a registrarse por el convenio sectorial.
- ❖ Ampliación de las materias objeto de la cláusula de descuelgue del convenio colectivo, que afectan no sólo al salario sino a otros conceptos como jornada de trabajo, horario, etc.
- ❖ Bonificaciones en la contratación de colectivos especialmente desprotegidos, como menores de 30 años, mujeres en sectores esencialmente masculinos, personas mayores de 45 años y un contrato novedoso para pymes y autónomos con una interesante deducción pero con el inconveniente de que permite un periodo de prueba de un año sin derecho a indemnización en caso de ruptura del contrato durante ese período.

La flexibilización del mercado de trabajo ha supuesto, en gran medida, una vuelta a la precarización en el empleo. Se han abaratado los costes sociales, pero no se ha fomentado una inversión real en I+D+i (investigación, desarrollo, innovación) que redunde en una mayor competitividad, eficiencia,

productividad o calidad de los productos de nuestras empresas. En lugar de incentivar el malparado tejido industrial y empresarial de nuestro país, se recortan derechos... sin pensar que detrás de esos derechos, existen personas con nombres y apellidos.

Se permite que una empresa acuda a un despido colectivo porque exista la “posibilidad” de incurrir en pérdidas, es decir, porque no facture lo que tenía previsto a lo largo de 9 meses, sin necesidad de acudir a la autoridad laboral y con una indemnización más barata. Lo mismo sucede con aquellas personas a las que se las tiene en prueba un año con el contrato para PYMES y se les puede despedir sin indemnización durante ese periodo de tiempo. Medidas económicamente comprensibles, pero humanamente insostenibles.

A todo este panorama se suman los trabajadores extranjeros, que ahora están en situación de especial vulnerabilidad, ya que les resulta cada vez más difícil conseguir los permisos de trabajo. Así, caen en una situación de irregularidad sobrevenida que los aleja definitivamente del mercado laboral.

El problema real español es la falta de políticas que estimulen el crecimiento económico. Mientras no haya crecimiento, no se reducirá el desempleo. Junto a los recortes en los gastos superfluos del Estado —que no en prestaciones sociales— es preciso fomentar el consumo, bajar los impuestos, incentivar la creación de empresas haciendo fluir la liquidez, potenciar los nuevos yacimientos de empleo, buscar un desarrollo sostenible y huir de la instrumentalización de la persona, respetando la dignidad y los derechos del trabajador.

La salida a esta crisis compete a todos los agentes sociales, a toda la sociedad en general. Sólo de la mano saldremos vencedores. Y todavía no nos damos cuenta de esto.

