

La contrarreforma laboral del PP.. y sus aliados

Después de no haber llegado a un acuerdo la patronal CEOE y los sindicatos CCOO y UGT, por los posicionamientos aparentemente tan dispares, el gobierno ha publicado por decreto las nuevas modificaciones del E.T. en materia de contrataciones, en las que ha recogido, sustancialmente, los planteamientos de los empresarios, a pesar del discurso de la equidistancia, y en las que cabe destacar su potencial calado antisocial.

Por la importancia que tiene la contratación para el sector de la enseñanza privada, y en especial la concertada, y sobre todo si tenemos en cuenta el colectivo laboral—debemos diferenciar en la enseñanza, el diferente trato que se tiene con los docentes y el personal de administración y servicios—, estas modificaciones, vienen a respaldar la postura que mantuvieron las patronales del sector, durante la negociación del recientemente firmado convenio de la enseñanza concertada y, en general, en las mesas de negociación.

En la contratación indefinida, además de consolidar la indemnización de 33 días por año trabajado (en lugar de los 45 días), extiende su aplicación a nuevos colectivos como son: la juventud, desde 16 a 30 años (antes de 18 a 29 años), mayores de 45 años, mujeres desempleadas en el caso de profesiones con menor índice de empleo femenino, colectivo de parados con más de seis meses de inscripción como demandantes de empleo (antes sólo parados de larga duración) y minusválidos.

En la contratación temporal se establece una indemnización de ocho días por año trabajado a la extinción del contrato laboral. Hasta el momento, no existía ninguna penalización para este tipo de contratos, aunque dicha indemnización es realmente irrisoria, porque, con los salarios medios de esos empleados y empleadas, están hablando de 88 pesetas por día.

La duración máxima del contrato even-

tual se reduce a doce meses. Se mina el límite máximo de edad de



da laboral en los contratos a tiempo parcial, a la vez que se flexibiliza la distribución horaria de la jornada y se establece el cómputo de la misma sobre el total de horas trabajadas, independientemente de su distribución, con lo que se puede generar períodos de intensiva explotación de la mano de obra.

Se podrá aplicar el contrato en prácticas sin límites de edad (actualmente fijado entre los 16 y los 21 años) a colectivos como son los desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados con más de tres años sin actividad laboral, desempleados en situación de exclusión social y desempleados que se incorporan a programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, es decir, permite la explotación de los colectivos más débiles, aprovechándose de su condición de inmigrante, minusvalía, rechazo social, etc.

Por último, el nuevo marco legal flexibiliza también el contrato fijo disconti-

nuo y su regulación queda establecida mediante convenios colectivos, con el objetivo de adecuarlo a las especialidades de cada sector.

Mención aparte tiene la nueva medida tendente a propiciar la maternidad, adopción y acogimiento mediante la exención al 100% de las cotizaciones de la S.S. de los contratos por interinidad que los empresarios utilizan para suplir estos permisos. Así mismo, existe bonificación del 50% en hombres y el 60% en mujeres, mayores de 55 años, durante los primeros 12 meses de contratación; 25% de bonificación en las contrataciones de mujeres entre 16 y 45 años, durante los 24 primeros meses; 70% para desempleadas de larga duración.

A los parados con más de seis meses de desempleo, el período de bonificación se les amplía otros 12 meses, un 20% para los hombres y un 30% para las mujeres. La contratación indefinida de parados a quienes queda más de un año de prestación, se bonificará entre un 45% y un 60%.

Por otra parte, la nueva regulación de la contratación indefinida actualiza el programa de bonificaciones, ampliando los colectivos de empresas beneficiarias e incrementándose las mismas.

Una vez más los beneficios son para los empresarios al socializarse los costos, dejando de ingresar las cuotas de la S.S. Se premia la falta de solidaridad y justicia social del empresariado, a la vez que se acepta, indirectamente, que sí existe discriminación social, sin sonrojarse. La óptica neoliberal continúa imponiéndose, esta vez sin la ratificación sindical, al legislar con la excusa de aumentar el número de ocupados, reduciendo los costos de la mano de obra para los empresarios y siempre con recortes de los derechos sociales y económicos de la clase trabajadora.

Los próximos capítulos irán encaminados a desregularizar la negociación colectiva y conseguir la privatización del actual sistema público de pensiones. Lo iremos sufriendo en las próximas mesas de negociación. ▲