

CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN

2012
Marzo
26

Reforma laboral: contra la mayoría social

MANUEL LAGO
Economista CCOO Galicia
Area de Economía de la Fundación 1º de Mayo



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Informes de la Fundación. ISSN 1989-5372

Reforma laboral: contra la mayoría social

MANUEL LAGO
Economista CCOO Galicia
Area de Economía de la Fundación 1º de Mayo

INDICE

El mito de la Reforma Laboral.....	2
Una Reforma Laboral basada en un diagnóstico erróneo.....	3
Las falacias del Gobierno sobre la Reforma Laboral.....	4
Una contrarreforma laboral para bajar salarios	5
Es la hora de la mayoría social.....	8

EL MITO DE LA REFORMA LABORAL

Un detallado informe de la Fundación 1º de Mayo revela que desde 1980 se han producido en España hasta 52 reformas laborales, unas más grandes y otras más pequeñas. Hoy, 32 años después y con 5.273.600 millones de personas en paro, el gobierno del PP vuelve a presentar otra reforma laboral para flexibilizar el mercado de trabajo partiendo, otra vez de un análisis erróneo.

Porque no es la rigidez laboral la que ha provocado el brutal destrucción de empleo sino el desmoronamiento de un modelo de crecimiento especulativo e insostenible. De los 2,7 millones de empleos que se perdieron, 1,3 millones lo fueron directamente en la construcción. Si tenemos en cuenta el efecto arrastre en actividades de la industria y de los servicios, no es exagerado decir que 6 de cada 10 puestos de trabajo perdido es consecuencia directa del inevitable estallido de la burbuja inmobiliaria, no de nuestro marco laboral.

No es cierto que el mercado laboral español fuera rígido antes de la reforma Rajoy y que las empresas tuvieran dificultades para contratar. Desde 2002 hasta 2011, en diez años, se han registrado en las oficinas del servicio público en España, antes INEM, 158.984.551 contratos de trabajo. No, no es una errata, aunque pueda parecerlo. En el mercado de trabajo español que algunos quieren calificar de rígido se registran cada día 43.500 contrataciones, que suponen 1.300.000 cada mes y que acumulan una media de 15.680.000 cada año. Incluso en medio de la crisis del empleo tan intensa que estamos sufriendo se han formalizado 14.433.215 contratos en 2011.

Un enorme flujo que demuestra la existencia de una enorme flexibilidad de entrada en las empresas. Eso si, el 95% son contratos temporales, muchos de ellos con una duración de días.

Es falso que en España fuera difícil y caro despedir a los trabajadores. Entre 2007 y 2010, últimos años con datos disponibles, 17.073.153 personas solicitaron prestaciones por desempleo después de romper la relación laboral con su empresa. La gran mayoría, 13.247.721 fueron no renovaciones de contratos pero 3.825.432 personas fueron despedidas a través de las diferentes fórmulas legales. Un brutal flujo de salida que demuestra que despedir no debía de ser ni tan difícil ni tan caro aún antes de la reforma del P.P.

La enorme, casi disparatada, flexibilidad para ser contratado y despedido contrasta con la nula aplicación de mecanismos de flexibilidad en el interior de las empresas para enfrentarse a la crisis. Porque en 2008 y 2009 en toda España solo 23.267 trabajadores estuvieron sometidos a un ERE de reducción de jornada, la mejor fórmula para enfrentarse a la caída de la actividad.

¿Por qué sucede esto? Porque en España la precariedad laboral es tan alta, hay tantos trabajadores con contrato temporal que tienen una relación tan frágil con sus empresas que en demasiados casos estas prefieren deshacerse de una parte significativa de su plantilla, de forma automática y casi sin costes, que complicarse en negociar medidas de flexibilidad interna. Esto es, el despido como fórmula de gestión.

Un modelo malo y además muy caro que se financia con recursos públicos, tanto en gasto por prestaciones por desempleo como, sobre todo, en subvenciones públicas a la contratación. En los últimos años le hemos dado a las empresas decenas de miles de millones de euros en subvenciones que no han servido para nada.

Por último tampoco es cierto que una supuesta rigidez de la negociación colectiva haya provocado un aumento insostenible de los salarios. Con los datos oficiales de la Agencia Tributaria sabemos que el salario medio en España es de 1.365 euros brutos al mes en catorce pagas pero que 7.842.299 asalariados cobran una nómina que no llega a los 850 euros netos al mes. Estas son cosas que hay que saber antes de meterse a reformar.

UNA REFORMA LABORAL BASADA EN UN DIAGNOSTICO ERRONEO

La reforma laboral que acaba de imponer de forma unilateral el gobierno de Rajoy, además de injusta socialmente, es muy negativa para el crecimiento económico y el empleo.

En análisis falaz que fundamenta la reforma es que las empresas, y la economía española en general, han ido perdiendo competitividad desde la entrada en el euro. Y los apologetas de la reforma dicen que esta pérdida de competitividad está provocada porque la inflación creció aquí más que en la media de la Unión Europea. Dado que no ya es posible devaluar la moneda, la única vía para recuperar la competitividad es la llamada devaluación interior. Dicho en plata, reducir los salarios de los trabajadores españoles. Una reducción que está cuantificada, nada más y nada menos, que en un 25%.

Este es por lo tanto el gran objetivo de la reforma, bajar los salarios para hacer más competitivas a las empresas, que exporten más y con ello salir de la recesión. Sin embargo esta idea está basada en un diagnóstico erróneo que va a tener consecuencias funestas para la economía española, para los trabajadores y también para la mayoría de las empresas.

Porque los alemanes que diseñaron este modelo que Rajoy aplica, no tienen en cuenta que la estructura productiva española está caracterizada por un enorme peso de las pequeñas y medianas empresas, incluso micro empresas, que venden sus productos, y sobre todo sus servicios, en el mercado interior español.

España vende fuera de sus fronteras el 30% de su PIB, pero estas operaciones están concentradas en un número muy reducido de empresas ya que se estima que tan solo 250 acumulan el 80% del total de las exportaciones. Las empresas exportadoras son las únicas que se podrían beneficiar de la bajada de salarios porque al reducir sus costes pueden ser más competitivas en los mercados internacionales. Pero ni eso. Porque en realidad estas son las

grandes empresas de la banca, la energía, la industria petrolera, la distribución textil, las grandes constructoras, los fabricantes de automóviles que son precisamente las que tienen las mejores retribuciones y que, por lo tanto, no compiten con salarios bajos.

Pero para más el 95% de las empresas españolas esta estrategia de devaluación no solo no les va a reportar ningún beneficio sino que puede resultar letal. La razón es que sus ventas dependen, exclusivamente, de la demanda interna, y los salarios son precisamente la componente fundamental de la misma. Por lo tanto, una reducción salarial se traslada de forma directa e instantánea a una caída primero de sus ventas, después a una menor producción para terminar con una reducción de su plantilla.

Lo poco que las pequeñas y medianas empresas pueden ganar reduciendo sus costes laborales lo van a perder multiplicado por diez por la caída en su nivel de ventas.

Esta reforma laboral provocará la caída de la demanda por la menor renta salarial y por lo tanto va a agravar la recesión económica, haciéndola más larga y más dura, y llevándose por delante a muchas empresas y a muchos trabajadores. Por eso tienen razón los sindicatos cuando la califican de injusta en lo social, inútil para el empleo e ineficaz para la economía.

LAS FALACIAS DEL GOBIERNO SOBRE LA REFORMA LABORAL.

Las medidas concretas de la reforma laboral son tan brutales contra los derechos de los trabajadores que el gobierno y sus apoyos mediáticos eluden hablar de ellas y se esconden detrás de afirmaciones genéricas que en realidad no son más que falacias.

La primera es que la reforma contribuiría a la creación de empleo cuando la economía se recupere. Esto no es cierto, sino todo lo contrario. El objetivo buscado por la reforma es bajar los salarios de los trabajadores. Si a eso le unimos el miedo a perder el empleo, el resultado va a ser, inevitablemente, un agravamiento de la recesión. Menos salario y más ahorro por prevención ante la incertidumbre va a suponer una caída en la demanda, en las ventas de las empresas y por lo tanto en la actividad económica. Por ello, el efecto de la reforma no será el impulso al empleo. Al contrario. Al menos en todo 2012 la reforma hará que se destruya más empleo que el que ya se iba a perder. Si con Zapatero de presidente superamos los cinco millones de desempleado, Rajoy y su reforma nos va a llevar al borde del abismo con seis millones de personas en paro.

La segunda falacia es que la reforma aumenta la flexibilidad interna en las empresas y eso servirá para evitar despidos. Una afirmación incomprensible porque lo que se hace es justamente lo contrario: se facilita y abarata el despido hasta llevarlo casi hasta el límite del despido libre y gratuito y por el contrario no se introduce ningún incentivo nuevo para que se utilicen fórmulas alternativas, como las reducciones de jornada u otras.

En la primera fase de la crisis las empresas, ante las caídas en su producción, no respondieron con ajustes internos sino rescindiendo el contrato a los temporales, porque eso no tenía coste. Ahora se abarata el despido y, por lo tanto, lo que se facilita es despedir a los fijos y no esforzarse en buscar acuerdos y medidas de flexibilidad interna. No está demás a estos fundamentalistas del mercado que cuando se baja el precio de un bien su demanda aumenta y al revés, si se encarece baja.

Abaratar hasta el extremo el coste de despedir, en una situación de recesión, implica, inevitablemente en la lógica del mercado, un aumento de los despidos tal y como acaba de reconocer el propio guardián de la ortodoxia como es el Banco de España.

La tercera idea es que se actúa contra la precariedad laboral mejorando la estabilidad en el empleo. Y sin embargo no solo se mantienen todas las modalidades de los contratos temporales, sino que se añade otra más. En concreto, un nuevo contrato para las empresas de hasta 50 trabajadores, el 99% de las que hay en España, con una característica muy peli-

grosa: el periodo de prueba se amplía hasta un año, un tiempo en el que la rescisión del contrato es a voluntad del empresario y sin ninguna indemnización. Es decir, despido libre y gratuito durante un año.

La última afirmación es que una reforma que se hace pensando en los 5,3 millones de personas en paro. Pero esto no pasa de ser una simple frase que no se corresponde con la realidad porque en el texto no hay ninguna medida que de más oportunidades de empleo a los desempleados, que aumente su empleabilidad o mejore su protección.

Las únicas concreciones en el texto son para ver como se reduce el gasto en prestaciones, con medidas que van desde que el parado que sea contratado se pague con su prestación hasta el 25% de su sueldo hasta tratarlo de presunto delincuente, al vincular su legítimo derecho al cobro de prestaciones a trabajos de servicios a la comunidad, algo que por ahora realizan personas condenadas por delitos menores.

UNA CONTRAREFORMA LABORAL PARA BAJAR LOS SALARIOS

El objetivo central de la reforma laboral es conseguir un modelo de relaciones laborales con menos derechos para los trabajadores, más poder para los empresarios y, sobre todo, reducir los salarios. Para alcanzar este objetivo la reforma utiliza los siguientes instrumentos y medidas.

Hacer que el despido sea más fácil. Las empresas pueden presentar Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) de extinción de contrato sin necesidad de autorización previa de la autoridad laboral. Además, tanto para estos despidos como para los individuales, se amplían las causas para justificar los despidos objetivos de tal forma que este despido sea el habitual.

En concreto, se incluye como causa de despido la caída en sus beneficios o en sus ventas durante tres trimestres, algo que en situación de crisis como la actual es una situación generalizada y de muy difícil comprobación.

Hacer que el despido sea más barato. La medida fundamental es extender la aplicación del despido objetivo que tiene una indemnización de 20 días por año trabajado con un tope de un año de salario. Además se mantiene que el Fondo de Garantía Salarial pague el 40% de la indemnización en las empresas de menos de 25 trabajadores (el 95% de las que hay en Galicia), de tal forma que el coste para la empresa es de tan sólo 12 días por año.

Desaparece el contrato indefinido con 45 días de indemnización en caso de despido improcedente y todos los nuevos contratos indefinidos tendrán como máximo una indemnización de 33 días con el tope de dos anualidades.

Una medida que afecta también a los trabajadores que ya tenían un contrato indefinido por que los 45 días sólo se tienen en cuenta para el pasado y lo que trabajen a partir de ahora se indemniza con 33. Además se introduce un tope de dos años de indemnización salvo para los que lleven 28 años en su empresa, una ínfima minoría.

El resultado es una reducción del coste del despido improcedente del 43%, una caída que llega hasta el 71% si se generaliza el despido objetivo y que en el caso extremo, las empresas de menos de 25 trabajadores, es del 83% por la aportación del FOGASA.

Bajar los salarios. La reforma pretende mejorar la competitividad de las empresas por la peligrosa vía de reducir los salarios en vez de apostar por la eficiencia. Es la estrategia de la “devaluación interna”, una alternativa cuando no es posible devaluar la moneda, que se ha llegado a cuantificar en una reducción del 25% de los salarios españoles.

Para ello se facilita el que las empresas no apliquen las cláusulas económicas de los convenios colectivos del sector, los descuelgues y, lo que es mucho peor y peligroso, se autoriza al empresario a reducir de forma discrecional el salario actual que cobran sus trabajadores.

Esta reducción puede ser individual, a los empleados que el empresario considere poco productivos, a un grupo o sección o a toda la empresa. Se establece un proceso formal de comunicación y negociación pero la reforma otorga al empresario la capacidad de decisión final.

Debilitar la negociación de los convenios colectivos. En España se negocian cerca de 6.000 convenios colectivos que regulan las condiciones laborales en las empresas y sectores productivos, estableciéndose una articulación de los diferentes ámbitos de negociación, desde el convenio de sector estatal al provincial y luego al de empresa.

La reforma rompe con este modelo y autoriza a que en el marco de cada empresa se puedan pactar condiciones laborales, como los salarios o la jornada por ejemplo, por debajo de los convenios de sector. Esta decisión puede provocar una carrera competitiva hacia abajo porque cada empresa que baje sus costes laborales provocará que las demás hagan lo mismo generando una reducción generalizada de los salarios.

Pero la reforma incluye además una carga de profundidad contra la negociación colectiva porque elimina la vigencia del convenio, su ultractividad, sino se vuelve a negociar antes de dos años desde que caducó. De esta forma se podrían perder todas las mejoras del convenio de empresa o del convenio del sector acordados durante décadas porque las empresas pasarían a estar regulados por el convenio de sector si existe o por el Estatuto de los trabajadores y por el Salario Mínimo Interprofesional.

Aumenta la capacidad de decisión unilateral del empresario. La reforma provoca un desequilibrio a favor de los empresarios porque debilita muchas normas y procedimientos que protegían a los trabajadores.. Algunos ya se dijeron. Hacer despidos colectivos sin autorización previa, poder bajar los salarios, facilitar el despido, salirse del convenio... son actuaciones que refuerzan el poder empresarial. Pero hay más, la reforma cede al empresario todo el poder para modificar las condiciones fundamentales del trabajo de forma que los traslados a otros centros, el horario, los turnos o la movilidad funcional e incluso los ERES de suspensión de contrato o reducción de jornada pasan a ser objeto de la decisión unilateral del empresario sin necesidad de acuerdo o autorización previa.

Deteriora todavía más la contratación temporal. En España se realizan cada año más de 14 millones de contrataciones temporales y hay, según el propio gobierno, un número excesivo de modalidades de contratos.

La reforma no soluciona ninguno de estos problemas, ni siquiera lo intenta. Más aún, no sólo no reduce las modalidades contractuales sino que las aumenta, creando un contrato nuevo para empresas de más de 50 trabajadores.

Este contrato, además de muy subvencionado, tiene una condición muy peligrosa: extiende hasta un año el periodo de prueba lo que significa que en ese tiempo la empresa puede despedir sin ningún trámite ni coste, solo con la libre voluntad del empresario.

También se deterioran los contratos de formación porque permite que hasta los treinta años los jóvenes realicen contratos de este tipo de forma continuada y sucesiva. Por último se autoriza a realizar horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, una práctica muy peligrosa que va contra la lógica de este tipo de contrato.

Margina y discrimina a los parados. La reforma no incluye ninguna medida activa a favor de los desempleados y su única preocupación es el gasto en las prestaciones por desempleo. Se proponen medidas que discriminan entre parados según cobren o no, con actuaciones tan peligrosas como compatibilizar el trabajo y el cobro del paro y, lo que es todavía peor, que la empresa que contrate se quede con una parte de sus prestaciones de desempleo.

Además se quiere convertir al parado en un sospechoso habitual avanzando la idea de que para ejercer un derecho por el que cotizó durante años tiene que realizar trabajos sociales. Esto es, no ayudarle a volver a un trabajo digno sino a ser mano de obra barata para las administraciones.

ES LA HORA DE LA MAYORÍA SOCIAL

Que no se confunda nadie. No estamos solo ante una reforma laboral que facilita y abarata el despido, baja el sueldo de los trabajadores y da un poder discrecional casi absoluto a los empresarios. No estamos solo ante una reducción del gasto público, del gasto social, que inevitablemente deteriorará la calidad de servicios como la sanidad o la educación. No es solo un ataque a todas las políticas de igualdad que caracterizan al Estado del Bienestar.

Estamos ante eso y mucho más. Porque lo que está sucediendo hoy en los países del sur de Europa, España incluida, es el ensayo de un cambio de modelo de sociedad, de un ataque en toda regla contra las condiciones de trabajo y de vida de la inmensa mayoría de la población.

La crisis está siendo utilizada por el fundamentalismo neoliberal para poner en cuestión las señas de identidad de las sociedades del bienestar europeo. Ningún derecho, ninguna conquista por consolidada que nos pareciera hace apenas tres años está hoy a salvo. Estamos en un momento friccional, en una de esas raras ocasiones es las que puede variar el curso de la historia. Y, en este caso, ante el riesgo real de una vuelta atrás.

De perder derechos laborales, de sufrir un empobrecimiento económico generalizado, de ver como se privatizan servicios públicos esenciales, de asistir al deterioro de la democracia real, a un aumento de las prácticas autoritarias y de respuestas populistas reaccionarias. Estamos ante el riesgo de un cambio de modelo que afectaría de forma negativa, como dicen los indignados de EE.UU., al 99% de la población.

No es por lo tanto un problema de la clase obrera o los trabajadores en un sentido más amplio. Es un problema que afecta a la mayoría social que asiste entre la angustia, el desconcierto y la indignación a un brutal proceso de recortes en sus derechos con un futuro lleno de incertidumbres.

Por todo esto hace falta una respuesta contundente de la mayoría social, un proceso sostenido y generalizado de movilización que nos saque del miedo y que demande, proponga, exija a quienes tienen la responsabilidad de hacerlo que cambie el rumbo de la política volviendo a colocar al ciudadano, al bienestar social, en el centro de su acción.

Y en esta respuesta de la mayoría social le toca, otra vez, al movimiento sindical asumir un papel de liderazgo que va más allá de su función habitual de defensa de los asalariados. Porque los sindicatos, con todas sus debilidades, son la última barrera que nos queda para la defensa del modelo social.

Por eso, en este momento decisivo, no se trata sólo de realizar movilizaciones parciales, de huelgas de resistencia, de acciones sectoriales de los trabajadores del sector público y de las empresas, que también. Hoy tienen la obligación de ir más allá y ser capaces de convocar a ese 99% de la sociedad, a todos los que vamos a perder si triunfa esta política conservadora, para dar esa respuesta colectiva, que diga que así no vamos bien y que no solo es posible sino imprescindible otra política económica y social. ♦