

Area de Economía y Desarrollo Productivo

INFORMES

DE LA FUNDACIÓN

2010
JUNIO
23

La Reforma Laboral en su contexto

JORGE UXO GONZÁLEZ
PROFESOR DE ECONOMIA.
UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA.



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 1989-4473

La Reforma Laboral en su contexto

JORGE UXO GONZÁLEZ

PROFESOR DE ECONOMÍA. UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA.

El gobierno ha aprobado un decreto de reforma laboral que, al final, supone principalmente un abaratamiento del despido –contra lo que venía anunciando hasta hace poco más de un mes- y por tanto una reducción de los derechos laborales de los trabajadores. Pero la valoración de cualquier medida de política económica no puede hacerse sino en el contexto de la situación que atraviesa la economía sobre la que se aplica y de la estrategia general con la que se pretende corregir sus problemas.

La situación es clara: un periodo de recesión o crecimiento muy débil y un aumento muy rápido del desempleo. Por tanto, las medidas adoptadas en estos momentos deben centrarse en el crecimiento y la creación de empleo.

Si analizamos la reforma desde esta perspectiva, el juicio sólo puede empeorar: esta pérdida de derechos, además, no servirá para estimular el crecimiento ni resolverá, por tanto, nuestro problema del desempleo. Más bien, está desviando la atención de las verdaderas medidas que deberíamos estar discutiendo. Intentaré explicar por qué lo creo así.

El primer objetivo debe ser la creación de empleo.- Los defensores de las medidas de reforma laboral han mencionado distintos objetivos, pero centrémonos ahora en lo prioritario: ¿estimulará la reforma laboral la creación de los puestos de trabajo que son necesarios para reducir lo más rápidamente posible nuestra elevada tasa de desempleo? Para responder a esta pregunta racionalmente deberíamos fijarnos en cuáles son las restricciones que limitan ahora la demanda de trabajo por parte de las empresas y preguntarnos si tienen que ver con los costes de despido. Por supuesto, la restricción principal es la falta de demanda agregada. Mientras que las empresas no vean aumentar sus pedidos, no contratarán más trabajadores aunque les cueste más barato despedirlos. Pero salvo que el efecto de la reforma sea una milagrosa conversión de contratos temporales en indefinidos, la demanda de consumo incluso podría retraerse en la medida en que las familias vean aumentar su incertidumbre sobre la indemnización que recibirán en caso de un posible despido. Es cierto que el problema del desempleo no se resolvería por completo si sólo se estimulase la demanda agregada, ya que es necesario que se produzca también un reajuste en la estructura productiva y en este proceso habrá trabajadores no cualificados que corren el riesgo de quedar excluidos del mercado de trabajo. Ahora bien: este riesgo aumentará cuanto más se tarde en recuperar el crecimiento de la demanda –el paro de larga duración tiene efectos devastadores- y no se resolverá con las medidas que se han aprobado, sino con verdaderas políticas activas de empleo que aumenten la empleabilidad de estas personas.

La estrategia de salida de la crisis confunde los efectos con las causas.- Los ejes de la política económica que se está aplicando ahora mismo para salir de la crisis son la reducción del gasto público y la reforma laboral. Esta estrategia cuenta con un sorprendente apoyo mayoritario tanto entre los economistas ortodoxos como entre los comentaristas políticos y los gobiernos europeos. Sin embargo, ninguno de estos dos factores se encuentra en la causa última de la crisis y en la debilidad del crecimiento, que es más bien la falta de demanda global, y la insostenibilidad de un sistema basado en el superávit comercial permanente de algunos países (Alemania en la UEM, por ejemplo) y, como contrapartida, en el endeudamiento de los hogares y sociedades en otros (España, por ejemplo). El origen de la crisis se encuentra en la deuda privada y no en la pública, que en realidad se ha producido por la caída de ingresos fiscales y el aumento de gastos derivado del colapso del modelo. Es, por tanto, una consecuencia de la crisis, y no su causa, por lo que no cabe esperar que la política anti-déficit sirva para resolver los problemas. Y lo mismo cabe decir de la legislación laboral, que en modo alguno se encuentra en el origen de los problemas, por lo que difícilmente puede formar parte sustancial de su solución.

La dualidad del mercado de trabajo, la temporalidad y el cambio en el modelo productivo.- En el debate sobre la reforma laboral se ha producido una paradoja: sus defensores (¡incluso la patronal!) se han postulado como los principales defensores de los trabajadores “precarios” afectados por contratos temporales, tratando de hacer aparecer a los sindicatos como defensores únicamente de la “casta” de los trabajadores con contratos indefinidos. Lo cierto, sin embargo, es que durante la fase expansiva de crecimiento del empleo la voz que más criticó este modelo de expansión del empleo fue la de las organizaciones sindicales.

Los efectos negativos de la desproporcionada tasa de temporalidad son conocidos desde hace tiempo, y tienen una dimensión tanto empresarial como macroeconómica: elevada tasa de rotación laboral, falta de compromiso empresa-trabajador y menor gasto en formación, reducción de la productividad, aumento de la siniestralidad laboral, disminución de la demanda agregada por la mayor incertidumbre, e incluso retrasos en la formación de familias y menor tasa de natalidad al afectar de forma muy acusada a los jóvenes. Por tanto, su eliminación debería ser también un objetivo de la política económica. Lo que no parece muy razonable es que la forma elegida para hacerlo sea aumentar la precariedad del resto de trabajadores facilitando los despidos.

La aparición generalizada de los contratos temporales en España se remonta, precisamente, a otra reforma laboral, la de 1984. Esta medida se planteó entonces como una forma de aumentar la flexibilidad de las empresas para adaptarse a las circunstancias cambiantes de la demanda, pero a la vez se limitó la causalidad. Que España tenga hoy una tasa de temporalidad que es aproximadamente el doble que la europea y que se haya creado una importante dualidad en nuestro mercado de trabajo supone en realidad reconocer que se ha producido un abuso en la utilización de los contratos temporales, que no responden en realidad al objetivo para el que fueron pensados. Sin embargo, la actual reforma laboral no limita estos abusos, sino que al error inicial le suma otro: una mayor facilidad para que las empresas respondan a los cambios en su entorno mediante reducciones de plantilla.

La lógica detrás de la reducción de los costes de despido como una forma de limitar la temporalidad del mercado de trabajo parece ser que, en los nuevos empleos que se creen, las empresas se acogerán ahora en mayor medida a contratos indefinidos. Sin

embargo, la eficacia de esta medida no será muy alta mientras siga existiendo diferencias en los costes de extinción del contrato. De hecho, ya existe el contrato de fomento del empleo (con 33 días de indemnización para los despidos improcedentes) para algunos colectivos, fundamentalmente menores de 30 años y mujeres. ¿Y cuántos contratos temporales se han convertido en fijos? ¿Por qué ahora esta medida debería ser más eficaz?

Si pueden elegir prácticamente sin trabas entre un contrato temporal y otro indefinido, aunque con un coste de despido más reducido, ¿qué debería llevar a las empresas a preferir la contratación más estable? Fundamentalmente, un modelo productivo en el que el capital humano sea un factor más importante –por la necesidad de contar con una formación específica para la realización de tareas con mayor valor añadido, por ejemplo- y la confianza en un crecimiento económico sostenido que permita mantener el empleo en la empresa. Lo primero exige tomar en serio y adoptar medidas que posibiliten el cambio en el modelo productivo (políticas industriales, formación profesional, I+D+i) y lo segundo una política macroeconómica orientada hacia el crecimiento y la garantía de una demanda agregada suficiente. Ninguna de las dos condiciones, por supuesto, se encuentra en la legislación laboral.

Flexi-¿guridad?.- La reforma puede criticarse también por lo que no está, ni se le espera. En los últimos tiempos se viene hablando con admiración del modelo danés de “flexiguridad” (flexibilidad para las empresas en la contratación y despido, y seguridad para el trabajador mediante una generosa protección por desempleo y, sobre todo, políticas activas de empleo muy ambiciosas). Sin entrar a valorar ahora este modelo, lo que sí puede decirse es que, como cabía temer, estos cambios en el modelo de relaciones laborales parecen estar caminado a dos velocidades: avanzamos rápidamente con la pata de la flexibilidad, pero no se menciona nada de las reformas relacionadas con la seguridad. Así, el caballo cojea y acaba cayéndose (ya sabemos por qué lado).

Un mensaje antisindical.- El debate actual sobre la reforma laboral ha venido acompañado muchas veces por un mensaje –implícito o explícito- a favor de reducir el poder de influencia de los sindicatos. Por ejemplo, en el debate sobre la dualidad del mercado de trabajo al que nos referíamos antes, pero también en lo referente a la negociación colectiva o la posibilidad de modificar las condiciones internas de trabajo por parte de la empresa sin necesidad de consenso con los trabajadores. Afortunadamente –en mi opinión- esto ha quedado finalmente fuera del decreto, pero el mensaje está ahí y puede estar calando. Sin embargo, dejando aparte consideraciones más ideológicas y centrándonos estrictamente en la situación económica del país, este debilitamiento de las organizaciones sindicales tampoco es conveniente. Una forma de sustituir la posibilidad de llevar a cabo una devaluación es tratar de lograr la depreciación real mediante un crecimiento más moderado de los salarios nominales –que no reales: de hecho éstos han crecido en España menos que la productividad, reduciéndose su participación en la renta-. Ahora bien, es dudoso que los trabajadores de cada empresa acepten por separado esta moderación si no están seguros de que el resto de trabajadores también la aplicará, ya que en ese caso sería inevitable una pérdida en su salario real. Lo que se necesitaría para lograrlo, por tanto, no sería más descentralización y sindicatos más atomizados, sino, por el contrario, más coordinación y un acuerdo de rentas que incluyese también el compromiso de aplicar políticas de demanda más expansivas y que la moderación salarial (nominal) se traslada a mayor competitividad y no a mayores márgenes empresariales.

Y, de paso, reducir el peso del sector público y el estado del bienestar.- Ya que estamos considerando el contexto global de política económica en que se inscriben las medidas de reforma laboral, no podemos dejar de mencionar que detrás de esta estrategia se encuentra una concepción liberal de la economía que trata de aprovechar la crisis económica como un Caballo de Troya para reducir la intervención pública y el estado del bienestar. Dejamos para otro post un análisis más extenso, pero si haremos un apunte: en 2007, antes de la crisis, el peso del gasto público en la economía española era 7 puntos inferior a la media de la UEM-12, y 5 puntos inferior a la que había en 1995; respecto al gasto social, en España se situaba en torno al 21%, frente a un 27% de promedio de la UE. Si España tiene un problema de paro y el déficit público es – ahora- elevado, no es porque tenga un sistema de protección social demasiado generoso ni un sector público “desproporcionado o insostenible”.

¿Se calmarán los mercados?.- No lo creemos, ya que más allá de los movimientos especulativos a corto plazo, éstos depositarán su confianza en aquellos países con solvencia suficiente para hacer frente a su deuda. Es decir, con capacidad de crecer. Los recortes fiscales generalizados reducirán esta capacidad y la reforma laboral no tendrá ningún efecto favorable significativo. Pero no nos hacemos demasiadas ilusiones de un cambio en estrategia. Esto acabará sirviendo el siguiente argumento para una nueva ronda de recortes: las reformas actuales se condenarán por poco ambiciosas, como hoy mismo ha afirmado el Banco de España.

En definitiva, si lo que de verdad se quiere crear es empleo, deberíamos dejar de mirar la legislación laboral y reducir los derechos sociales para centrar la atención en lo verdaderamente importante ahora: garantizar un crecimiento sostenido de la demanda y equilibrado en el conjunto de la zona euro. Parafraseando la frase que tanto éxito tuvo, podríamos decir: **“el crecimiento, estúpidos, es el crecimiento”**. ♦