

Datorren lan-erreforma

Edonon entzuten da jada, eta Zapaterok dagoeneko esan du: aurtengo lehen hiruhilabetean lan-erreforma bat abiatuko dute gobernuak, patronalak eta estatuko bi sindikatu nagusiek elkarrizketa sozialaren mahaian.

Hau jakinda, egin behar dugun lehen gauza da atzera begiratu, eta 1980ean langileen estatutua onartu zenetik lan erreformek izan duten ibilbidea aztertu. Ezin egokiago azaltzen du pairatu dugun joera Isabel Otxoa EHUKo irakasleak "Eskubideen murrizketa lan erreformetan" dokumentuan: gaur arte eman diren lan-erreforma guztietan langileok eskubideak galdu ditugu eta prekarietateak gora egin du.

Isabel berak aipatzen duen beste kontu bat ezinbestekoa da ulertzea gu ongi kokatu gaitezen: lan-erreformen prozesua ez da halabeharrez gertatzen den zerbait. Baizik eta agente bakoitzak bere interesak gailentzeko duen presiorako gaitasunaren emaitza.

Orain arte Madrilan adostu diren lan-erreformak krisi baten ondoren etorri dira; langileak ahulenen gauden garaian hain zuzen ere. Oraingo honetan ere halaxe da. Gobernuak eta patronalak krisiaren amaieran dituzte jada buruak, eta beraien interesen arabera lan-erreforma bat ateratzeko langabeen kopurua gorenean dagoen momentua aprobetxatuko dute.

¿Que es lo que quieren conseguir esta vez?

- Flexibilidad: sabiendo que el 30% de los y las empleadas ya son eventuales y que el 93% de los y las despedidas en el año 2009, han sido personas con este tipo de contrato (despidos gratis para las empresas), quieren más flexibilidad. ¿A cuenta de quién? De los contratos indefinidos claro está.

- Trabajo a tiempo parcial: están mirando hacia Alemania, ya que allí han conseguido mantener el empleo utilizando la reducción de jornada en lugar de los despidos. Cosa que aquí también se puede realizar, pero que no se lleva a cabo porque hay mucho eventual sale más barato despedirles.

- Abaratar el despido: llaman dualismo a la diferencia que hay entre el contrato eventual y el indefinido. Dicen que este dualismo genera una gran injusticia entre quienes tienen uno u otro tipo de contrato, por lo que quieren reducirlos todos a uno: contrato indefinido con despido más barato, que aumenta con la antigüedad, hasta el tope de 20 días por año.

También hay que reseñar, que cuando hablan de dualismo, "olvidan" otros tipos de contratos que utilizan y están fomentando, y que reducen a la nada los derechos de los y las trabajadoras: falsos contratos de autónomos, subcontratación, contratos a través de ETTs... "Olvidan" a su vez las estrategias que utilizan los empresarios para privar a los y las trabajadoras de los derechos que puedan obtener de un convenio

colectivo: creación de filiales y franquicias, deslocalizaciones, creación de empresas separadas para nuevas actividades que carecen de negociación colectiva...

- Flexibilización de la negociación colectiva: quieren eliminar la ultraactividad y limitar los ámbitos de negociación (centralización).

- Contratación mediante ETTs en la Administración Pública y en la construcción.

- Reducción de la cotización empresarial a la Seguridad Social.

- ...

Estos son los objetivos que tiene la patronal de cara a la nueva reforma laboral. Sabemos que gobierno y patronal van de la mano (más claro no lo podía decir el secretario general de CEBEK Francisco Javier Azpiazu, reverso de esta hoja), y que van a intentar conseguir un acuerdo en la mesa de diálogo social con UGT y CCOO, camelándolos con las subvenciones que recibirán gracias a la reactivación de la formación.

Sólo una clase trabajadora fuerte conseguirá una reforma laboral a nuestro favor, y no existen milagros para lograrlo. Tenemos que trabajar en aquello que está en nuestras manos: organización y acumulación de fuerzas.

"Tras catorce años de bonanza económica y creación de empleo, hay algo que todos tenemos que compartir, no vamos a volver a dónde estábamos, vamos a ser más pobres."

"Nuestra obligación es estar cerca de las instituciones, Gobierno y diputaciones fundamentalmente. Y los últimos años hemos tenido una relación muy buena con ellas. Se nos ha escuchado y se nos sigue escuchando. (...) Todas las iniciativas que hemos trasladado al Ejecutivo en materia industrial han sido escuchadas y muchas se han puesto en marcha (...)"

"Lo que decimos es que hay una situación de desfase entre ingresos fiscales y gasto social y que procede una reflexión. Quizás no es el momento de hacer una reflexión sobre si bajamos la fiscalidad, pero desde luego lo que no hay que hacer es aumentarla."

"En Euskadi tenemos unas relaciones laborales deficientes. (...) Estamos viviendo una negociación colectiva que es una ficción. No es posible (...) que se utilice la negociación colectiva para la confrontación. Tenemos que avanzar a escenarios de cooperación, pero no podemos gestionar las relaciones laborales con normativa de hace treinta años."

- "Rodríguez Zapatero ha dicho: *no quiero que se toquen los costes del despido ni las cotizaciones a la Seguridad Social*. Sustraer del debate cuestiones muy importantes. (...) Me parece un error no hablar de todo, también de eso (la reforma), para permitir al empresario garantizar la supervivencia de la empresa y de sus trabajadores. Lo ideal sería un debate sin barreras, sin líneas rojas."

Enpresarien interesak gizartearen onura bilatzen al du? Ea zer zioen liberalismoaren aitak:

"Cualquier propuesta de una ley o regulación comercial que provenga de los empresarios debe siempre ser considerada con la máxima precaución, porque provendrá de una clase de hombres cuyos intereses nunca coinciden exactamente con los de la sociedad, que tienen generalmente un interés en engañar e incluso oprimir a la comunidad, y que de hecho la han engañado y oprimido en numerosas oportunidades. "

La riqueza de las naciones, Adam Smith (1776)

Gogoetarako gaiak

- ¿Toda reforma laboral debe conllevar un recorte en los derechos? Zergatik azken urteetan egin diren lan erreformetan beti eskubideak galdu ditugu? Nola lortu ziren orain erreformaz erreforma murrizten ari zaizkigun eskubideak? ¿Es posible una reforma laboral para conseguir más derechos?

- Si negociamos la reforma, ¿no se consigue más que limitándonos a oponernos? Zergatik ez saiatu negoziazio mahaian ahal duguna lortzen? Ezer lor al liteke? Indarririk ba al dugu?

- Flexiseguridad ¿Más flexibilidad asegura mejor el empleo? Zer esan nahi du malgutasun handiagoak? Zer ziurtasun dauka langile kaleratuak? ¿ De qué tipo de empleo hablan? ¿A costa de quien?

- ¿Quién ha generado el dualismo? 80. hamarkadako hasieran ez al ziren kontratu ia guztiak mugagabeak? ¿Como es que quieren acabar con el dualismo, y por otro lado están creando nuevos tipos de contratación más discriminatorios?

Otros documentos adjuntos

- Propuesta para la reactivación laboral en España (Manifiesto de los 100)

- El trabajo fundamento de un crecimiento sostenible (Manifiesto de los 700)

Irakurgai interesgarriak

- Eskubideen murrizketa lan erreformetan / El recorte de derechos en las reformas laborales. Isabel Otxoa (eskuragarri ELAren Dokumentazio Zentroan eta sarean: www.mrafundazioa.org).

- Isabel Otxoaren hitzaldia (sarean: www.mrafundazioa.org/albisteak/)

- Una nota sobre crisis y mercado laboral español, Albert Recio. Revista de Economía Crítica nº 8

PROPUESTA PARA LA REACTIVACIÓN LABORAL EN ESPAÑA. “*Manifiesto de los 100*” (Impulsado para reclamar una nueva reforma laboral)

La crisis económica no tiene un origen laboral. No obstante, España está sufriendo una destrucción de empleo muy superior a la observada en la mayoría de los países desarrollados. Con una tasa de paro cercana al 15%, y que podría alcanzar el 20% durante los próximos meses, es urgente atacar las causas que generan una destrucción de empleo tan intensa. Ni las medidas de estímulo fiscal ni las de fomento del empleo –por ejemplo, las subvenciones a la contratación ya aprobadas– serán eficaces si no se corrigen los principales problemas que provocan un funcionamiento tan ineficiente de nuestro mercado de trabajo.

Estos problemas explican la gran distancia existente entre nuestra tasa de paro y la tasa media de los países del área del euro (8%), y si no se resuelven tampoco será posible generar suficiente empleo en sectores de alta productividad cuando las condiciones económicas internacionales vuelvan a ser normales. Crear un “nuevo modelo productivo” que sitúe a la economía española en una senda de crecimiento alto y sostenido de la renta per cápita requiere sobre todo un sistema de ciencia y tecnología más favorable a la innovación y un sector educativo que produzca trabajadores más cualificados, reduciendo las alarmantes cifras de fracaso escolar. No obstante, para que el nuevo modelo pueda desarrollarse con vigor son también necesarias unas instituciones laborales que faciliten la reasignación de trabajadores de los sectores obsoletos a los emergentes. Aquí nos ocupamos de nuestras instituciones laborales, que deben rediseñarse incluso con independencia de la crisis actual, pues fuerzas como el progreso tecnológico, la globalización y el envejecimiento de la población las han convertido en caducas.

Es deseable actuar en cuatro frentes a la vez. Por una parte, es necesario reducir la alta volatilidad del empleo generada por un mercado de trabajo dual, en el que desde hace más de dos décadas alrededor del 30% de los asalariados tiene un contrato temporal. En las fases expansivas del ciclo económico, este modelo genera una fuerte creación de empleo, si bien concentrada en sectores de baja productividad, mientras que en las fases recesivas exagera la destrucción de empleo. Esto es así porque la regulación vigente induce a las empresas a hacer frente a las fluctuaciones económicas mediante la rotación laboral, en lugar de buscar alternativas como los cambios en la organización del trabajo.

Este aspecto se ve reforzado por el segundo problema: una negociación colectiva muy rígida, demasiado centralizada en algunos casos e insuficientemente coordinada en otros. En tercer lugar, los mecanismos de protección a los parados no alcanzan una cobertura suficiente, a la vez que en algunos casos desincentivan la búsqueda de empleo, alargando innecesariamente la duración del paro. Por último, España tiene grandes carencias en las políticas activas que persiguen ayudar a los parados en su búsqueda de trabajo.

La experiencia internacional demuestra que es posible mejorar significativamente esta situación. Para lograrlo es preciso adoptar un enfoque global de la regulación laboral, teniendo en cuenta los efectos colaterales indeseados que unas instituciones puedan tener sobre los objetivos

perseguidos por otras. Con este enfoque, creemos necesario actuar de la siguiente forma:

► **Para acabar con la dualidad laboral** es preciso simplificar el actual menú de contratos de trabajo con indemnizaciones por despido tan diferentes. Salvo por el contrato de interinidad, para la sustitución de trabajadores en baja temporal, el resto de los contratos temporales debe desaparecer. Simultáneamente debe introducirse un *único* contrato indefinido para todas las *nuevas contrataciones*, con una indemnización por año de servicio creciente con la antigüedad. La introducción de este contrato unificaría las causas del despido, manteniendo la tutela judicial para los despidos por razones discriminatorias.

Así, los trabajadores contarían con un contrato indefinido desde el principio de la relación laboral, mientras que los empresarios no se enfrentarían con la enorme brecha existente entre el bajo nivel de la indemnización de los contratos temporales (8 días de salario por año y en algunos casos incluso nada) y el alto nivel de protección de los contratos indefinidos actuales. Este diferencial es el factor inductor de la excesiva rotación. Por tanto, este contrato ayudaría también a reducir la grave desigualdad de oportunidades que sufren determinados colectivos, especialmente los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, que son los más afectados por la excesiva rotación laboral.

Es posible que esta medida también favoreciese un despegue de la contratación a tiempo parcial, desalentada hasta ahora en nuestro país por el excesivo uso de la temporalidad.

Al elegir la senda de indemnizaciones es importante evitar un aumento de los costes laborales medios con respecto a la situación actual. A título de ejemplo, se podría empezar con una indemnización ligeramente superior a la actual para los contratos temporales y aumentarla progresivamente hasta alcanzar un valor alrededor de la media europea, por debajo del nivel actual más común para los despidos improcedentes (45 días) que, como se deriva de los rankings elaborados por organismos internacionales, es de los más altos de la OCDE.

► **Para mejorar la protección de los parados**, el gasto en prestaciones por desempleo debe seguir creciendo mientras persista la situación de crisis y seguramente será conveniente alargar la duración de las prestaciones. Pero esta medida debería tener carácter transitorio, revirtiéndose cuando la situación económica mejore. En una perspectiva de medio plazo, para elevar la protección sin desincentivar la búsqueda de empleo, es preferible aumentar el nivel de las prestaciones durante los primeros meses de paro que alargar su duración. También deben revisarse los topes máximos para la cuantía de las prestaciones, pues al ser relativamente bajos dificultan hacer frente a decisiones de consumo ya comprometidas y a la vez implican un perfil escasamente decreciente que reduce los incentivos para la búsqueda de trabajo. En cuanto a las cotizaciones que financian las prestaciones, siguiendo el llamado “modelo austriaco”, puede resultar beneficioso que una parte se acumule en un fondo de ahorro al que el trabajador tenga acceso en caso de quedar parado, para financiar sus actividades de formación o, si lo desea, para acumularlo en un fondo de pensiones de jubilación. Por último, podría premiarse la buena gestión de recursos humanos reduciendo las

cotizaciones sociales a las empresas que lleven a cabo menos despidos y/o penalizando a las que despidan más.

► **Para modernizar la negociación colectiva**, los agentes sociales firmaron un Acuerdo Interconfederal en 1997, en el que reconocían los problemas de excesiva centralización y descoordinación del sistema actual. Sin embargo, tras doce años no ha habido ningún avance. Por tanto, la estructura de los convenios sigue dificultando la adaptación de las condiciones de trabajo en las empresas a las necesidades productivas de cada momento y suponiendo un freno a los aumentos de la productividad. Sin cambios en la regulación que sustenta esa falta de avances, no será posible resolver las deficiencias de la negociación colectiva. En este sentido, una medida a considerar es que los acuerdos de empresa, ya sean convenios de empresa u otros acuerdos que se alcancen entre los empresarios y los comités de empresa o los delegados de personal, puedan prevalecer sobre los convenios de ámbito superior. Con la regulación actual, acuerdos como los que han alcanzado algunas grandes empresas para mantener el empleo solo son posibles bajo condiciones muy restrictivas.

► **Para aumentar la eficacia de las políticas de empleo**, es necesario orientarlas hacia determinados colectivos y mejorar su gestión. Las políticas activas deben concentrarse en los trabajadores con menor cualificación, que son los que sufren los periodos más largos de desempleo, a fin de evitar el paro de larga duración. Y su gestión debe coordinarse con la protección por desempleo.

Tanto la provisión de las actividades de inserción y formación como su financiación deben tener en cuenta la situación particular de cada trabajador parado y generar las oportunidades e incentivos para elevar la salida del paro al empleo. A este respecto, debe llevarse a cabo de forma rutinaria una evaluación rigurosa de las actividades realizadas en este campo, hoy prácticamente inexistente. Dicha evaluación debe ayudar a mejorar su diseño y orientar la asignación de recursos hacia aquellos programas, agencias y empleados públicos que muestren los mejores resultados. También debe ampliarse la oferta de estas actividades, permitiendo que empresas de intermediación laboral y agencias privadas adecuadamente acreditadas puedan colaborar con las agencias públicas en su provisión y gestión, proporcionando así mayores oportunidades de elección de los trabajadores.

En suma, creemos que, siguiendo estas recomendaciones, es posible articular un programa global de medidas que favorezca la creación de empleo y con ello la salida de la crisis. Al aumentar el bienestar general y mitigar las desigualdades, este programa puede contar con un amplio apoyo social. El diseño detallado de las medidas requiere de estudios técnicos, para los que existen suficientes bases a partir de la investigación económica llevada a cabo en España y en otros países. Los abajo firmantes consideramos que debería ponerse en marcha de forma urgente una iniciativa en este sentido con el liderazgo del gobierno, el apoyo de la oposición y la participación de los agentes sociales.

EL TRABAJO FUNDAMENTO DE UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE. Declaración de junio de 2009 “Manifiesto de los 700”

(Respuesta contraria a una reforma con recortes en los derechos laborales)

De manera unánime, expertos de todas las disciplinas sociales, gobiernos y organizaciones internacionales consideran que la legislación laboral no ha sido la causa de la crisis. Sin embargo, y por paradójico que resulte, las consecuencias de la misma están teniendo un intenso y negativo impacto sobre el empleo.

La actual crisis económica internacional se produce debido a un crecimiento desregulado del sector financiero de la economía con una escasa supervisión, lo que, unido a otros factores económicos, ha venido generando un fuerte incremento de las desigualdades sociales a escala planetaria.

Entre otras, se puede extraer una lección del proceso de la crisis actual: los mercados son imperfectos de manera natural. Precisamente cuando la oscuridad, la falta de transparencia y la pérdida de credibilidad en la actuación de los operadores se adueñan de los mercados financieros, se ponen de manifiesto los riesgos que acarrea un tipo de crecimiento basado en la revalorización de activos financieros frente a la generación de valor en la economía real y por tanto más necesaria resulta la intervención de reguladores públicos.

En el caso español las lecciones a aprender también son importantes, porque si bien es correcta la regulación del sistema bancario, ha habido muchas carencias en la prevención de los riesgos derivados de la fuerte implicación de éste en la actividad inmobiliaria. A ello hay

que añadir el pinchazo de la burbuja en dicha actividad, con la que convivíamos en los últimos años en el marco de un modelo de crecimiento extremadamente vulnerable.

Es tiempo de actuar para salir de la crisis y paliar sus efectos. La secuencia de salida de la crisis requiere de la intervención pública en, al menos, tres escenarios interconectados, temporal y funcionalmente.

En primer lugar, se trata de frenar y revertir la estrategia conservadora de restricción del crédito, por la que han optado buena parte de las instituciones financieras, que está agudizando la delicada situación de las empresas y las familias.

Lo prioritario es lograr un clima de confianza que impregne a todos los sujetos de la economía y la sociedad española, y estimule la definición de un proyecto de futuro con credibilidad y recursos para ponerlo en marcha, recursos públicos para impulsar políticas industriales y energéticas y recursos financieros para incentivar la actividad del sector privado.

Es urgente inyectar liquidez para hacer frente al endeudamiento del sistema financiero con el exterior e impulsar la circulación crediticia, al tiempo que se abordan sus problemas de solvencia, investigando en profundidad la situación de las principales instituciones financieras del Estado español. No debería olvidarse el interés que tiene, en esta dirección, promover una red de entidades públicas que permitan al Estado canalizar sus recursos financieros

directamente a la economía real, para sortear los problemas de distribución a los que se enfrenta en la actualidad su agencia financiera, el ICO.

En segundo lugar, el Estado ha de intensificar sus esfuerzos para paliar los efectos de esta crisis en los trabajadores, extendiendo las redes de protección a todos los desempleados y alargándola en el tiempo. Y en tercer lugar, ha de actuar incentivando la recuperación del consumo privado y la generación de empleo, a través de una política de incremento controlado del gasto público, que promueva la creación de infraestructuras económicas y sociales, creando empleo y ofreciendo oportunidades de actividad productiva en los sectores más dinámicos de nuestro tejido empresarial, particularmente entre las PYME.

Junto a estas actuaciones en el corto plazo, es también precisa la intervención del sector público para impulsar una salida de la crisis que lleve consigo un cambio paulatino y profundo del modelo productivo que ha agotado sus posibilidades de sostenibilidad en la actual crisis. Es necesario sustituir el modelo de crecimiento económico vigente hasta la fecha, apoyado en el uso intensivo de trabajo precario, mal remunerado y poco cualificado, por otro nuevo basado en la innovación que permita incrementar la calidad y la productividad del trabajo; de ahí el protagonismo que han de alcanzar las políticas industriales, energéticas y medioambientales y educativas para desbloquear los principales cuellos de botella que dificultan el cambio mencionado en España.

Para ello se requieren también modificaciones profundas en las pautas y formas de gestión de las empresas, cubriendo lagunas tanto en el ámbito de la innovación gerencial y empresarial como en la formación de los trabajadores, para lo que la negociación colectiva tiene una importancia crucial. Es ahora, más que en ningún otro momento de nuestra historia moderna, cuando la innovación y la formación tienen la posibilidad de convertirse en el auténtico motor de la economía española.

Lejos de mantener posturas inmovilistas, sostenemos que los sistemas económicos han de ser reconstruidos mediante la atribución al trabajo de una inexcusable centralidad. El trabajo es la fuente primera y esencial de derechos de ciudadanía social, confiere libertad individual, asegura progreso económico, garantiza cohesión y solidaridad social y ofrece seguridad material. De ahí, la imperiosa necesidad de situar el trabajo en el centro de las políticas diseñadas por los agentes públicos y de las decisiones económicas adoptadas por los agentes privados. La creación de más y mejores empleos ha de ser un objetivo irrenunciable y compartido por poderes públicos, actores y organizaciones productivas. No es promoviendo el despido sin causa ni control judicial, como se avanza hacia un mercado laboral en el contexto de un nuevo modelo económico más productivo. La pretendida simplificación en el régimen de la contratación terminaría haciendo aflorar su verdadero propósito: la simplificación del régimen de despido. Ya no habría, salvo en limitadísimas ocasiones, despidos procedentes ni improcedentes; el resultado sería la precariedad generalizada de los trabajadores y el abaratamiento del despido.

Por tanto, si resulta unánime la opinión de la inexistencia de conexiones entre la actual crisis económica y la

regulación del mercado de trabajo, no es en modo alguno congruente querer aprovechar la presente situación para reducir o eliminar derechos sociales. O en palabras más enérgicas, nos parece políticamente indecente pretender desplazar a los trabajadores una parte sustancial de los costes de la crisis económica.

Las medidas de reforma laboral que se adopten han de estar coordinadas con las medidas que se introduzcan para favorecer el cambio de patrón de crecimiento. En muy buena parte, la prosperidad de la economía española y el incremento de las tasas de actividad y de empleo han estado basados a lo largo de estos años atrás en un modelo económico que ha dado de lado, hasta terminar menospreciando, las inversiones generadoras de valor añadido, las políticas de investigación, innovación y desarrollo, favorecedoras de empleos cualificados, las mejoras de la competitividad mediante la innovación y el establecimiento y potenciación de servicios eficientes o, en fin, la búsqueda de la calidad en las acciones formativas de capital humano.

La negociación colectiva constituye el escenario natural en el que pueden concretarse y tomar cuerpo las medidas de reforma del mercado de trabajo que se pacten en el Diálogo Social y sean transpuestas a las leyes respectivas. Una de las más urgentes necesidades de nuestro sistema de relaciones laborales es modificar el principio rector dominante en la gestión de la mano de obra, que de estar anclado en el uso y abuso de reglas de flexibilidad externa (contratación temporal y despido con escasos controles) ha de transitar a fórmulas de flexibilidad interna, negociada y con participación sindical. Y ahí es donde la actividad contractual colectiva puede colaborar de manera eficiente y equitativa. Por lo demás, la adecuada contribución de la negociación colectiva a estas tareas precisa la inmediata y urgente adaptación de su estructura, que ha de racionalizarse a través de unas técnicas de vertebración y articulación dotadas de seguridad y certidumbre jurídica, atributos éstos que son los que, precisamente, hoy no ofrece el marco legal. Estos cambios han de orientarse hacia la búsqueda de mayores niveles de productividad del trabajo, que no en la disminución en los niveles salariales o en la generalización de la precariedad laboral.

No permaneceremos indiferentes al tiempo que nos ha tocado vivir. Y por ello rechazamos visiones que consideramos profundamente equivocadas, que sólo cualifican como adecuadas las reformas laborales que contienen recortes en los derechos sociales y laborales. Por el contrario, abogamos por un horizonte de cambios estructurales que propicien una economía más productiva y consecuentemente un trabajo decente, más cualificado y, por extensión, más productivo.