

Ramon Alós y Pere Jódar

## Una reforma del mercado laboral para situar a España en la periferia de Europa

La reciente reforma del mercado laboral del gobierno del PP en España, con el apoyo de CiU, es una apuesta firme para destruir los derechos de los asalariados y reducir la capacidad de intervención de los sindicatos, en línea con la política defendida, descarada y abiertamente, desde los ámbitos más autoritarios y conservadores. Cuando escribimos este artículo ya han aparecido diversos análisis rigurosos sobre dicha reforma, lo que nos permite centrarnos, aunque sea brevemente, en explicar por qué un objetivo central de la misma es limitar el poder y la capacidad de intervención de las organizaciones legales y representativas de los asalariados. Dicho esto, nos interrogamos sobre la finalidad y las consecuencias que se derivan de una decisión de tal calibre, para terminar con una llamada a la necesaria concienciación y movilización.

De entrada, podría sorprender el procedimiento de urgencia por el que se tramita la reforma (RDL 3/2012, de «medidas urgentes para la reforma del mercado laboral»), aunque ésta no sea una vía excepcional si se tiene presente que apenas ocho meses antes ya se aprobó, también de forma similar, otra reforma laboral (RDL 7/2011, de «medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva»), que justo un año antes venía precedida de otra reforma urgente (RDL 10/2010, de «medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo»). ¿Tan cambiante es el mercado de trabajo español que exige tamaña sucesión de urgencias en una línea ininterrumpida de reformas (¡52 desde 1980! [1])? ¿O, simplemente, es la voracidad de los mercados, léase los grupos de poder, la que marca la agenda económica, política y social? Al fin y al cabo, estas prácticas les abren nuevas oportunidades para incrementar sus beneficios, a la vez que les permite imponer su modelo de sociedad, empobrecedor y reductor de los derechos para la mayoría de los ciudadanos.

Pese a que en la exposición de motivos del reciente del RDL 3/2012 se argumente que la reforma apuesta por el “equilibrio” en las relaciones de trabajo, por la empleabilidad de los trabajadores y por su seguridad en el empleo, lo cierto es que en la parte normativa estos tres objetivos brillan por su ausencia [2]. Por el contrario, se amplía notablemente la capacidad de disposición unilateral por parte del empresario para suspender o reducir jornada, o para proceder a un despido colectivo u objetivo, así como para una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Por otra parte, la reforma introduce una nueva modalidad de contrato de trabajo para empresas con menos de 50 trabajadores, que constituyen, según recoge la exposición de motivos del RDL, el 99,2% de las empresas españolas; esta modalidad de contrato incorpora un periodo de prueba de hasta un año que, como resulta obvio, sitúa en la máxima incertidumbre a los trabajadores contratados por esa vía. Otro aspecto clave de la reforma es el capítulo dedicado a la negociación colectiva; y lo es por su contenido y por su momento. Por su contenido, en cuanto da prioridad al convenio de empresa frente a la regulación sectorial (¿será posible a partir de ahora la negociación colectiva para el 15% de los trabajadores asalariados que trabajan en empresas de hasta 5 trabajadores?), por ampliar considerablemente las facultades empresariales de descuelgue (hasta el extremo de poder invalidar muchos convenios, según los expertos) y por

suprimir la ultraactividad, que limita a dos años. Y por su momento, pues el RDL se aprueba cuando aún no han transcurrido dos semanas desde la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva por parte de sindicatos y patronales, pacto que la reforma invalida en varios de sus aspectos (flexibilidad interna, condiciones para el descuelgue del convenio colectivo, etc.). Por ello, puede afirmarse que la decisión del gobierno constituye un ejercicio flagrante de autoritarismo y desprecio a las decisiones acordadas por los agentes sociales; es en este sentido que pretende acabar con una de las escasas instituciones, la negociación colectiva, que hacen posible la libertad real, que no formal, de contratación en las empresas [3].

Por si ello fuera poco, no acababa de anunciarse en Consejo de Ministros el RDL cuando ya los diversos promotores de las bondades de la reforma —los mismos que unos meses antes anunciaban el carácter milagroso de las medidas que pergeñaban— comenzaron a anunciar que no se esperara un aumento del empleo, sino un nuevo incremento del desempleo en el corto y medio plazo [4]. Asimismo, sesudos miembros de los centros de opinión neoliberales, de forma displicente la calificaban de tímida e insuficiente y afirmaban que, por ello, iba a ser poco efectiva (su capacidad de pedir sacrificios a los demás, parece ilimitada). Todo en nombre de los cinco millones de desempleados, motivo bajo el cual cualquier ataque a los derechos de los asalariados parece tener justificación. El colmo del sinsentido es que mentes tan preclaras y gobernantes tan desinteresados, atribuyan a las regulaciones que protegen a los trabajadores y a los sindicatos todas las causas y todos los orígenes de las deficiencias de nuestro mercado de trabajo. Como si ellos mismos, junto con financieros y empresarios de corto vuelo y amplios beneficios, no estuvieran detrás de la sinrazón que, poco a poco y en nombre de la libertad individual y de los “mercados”, reduce derechos y democracia [5].

En este sentido, cabe preguntarse: ¿por qué y a quién molestan los sindicatos? ¿Son los sindicatos un impedimento para la creación de empleo en la actual etapa de crisis económica? De entrada, las observaciones no lo confirman; por el contrario, mientras que en el tercer trimestre de 2011, según datos de Eurostat, la tasa de paro en España fue del 22,8%, en ningún país escandinavo, que cuentan con tasas de afiliación sindical superiores al 65% (no llega al 20% en España), superó el 8%, mientras que en Alemania, con sindicatos con fuerte capacidad de intervención reconocida en la empresa bajo el sistema de codeterminación (*Mitbestimmung*), la tasa de paro no llegaba al 6%. En cambio, los países europeos con mayores tasas de paro (España, Grecia, Irlanda y Portugal, de mayor a menor por este orden) están entre los que cuentan con sindicatos con menor reconocimiento institucional en las empresas. En otras palabras, las comparaciones europeas permiten constatar una asociación positiva entre capacidad de intervención del sindicato y mayores tasas de empleo y menores de paro. Con todo, de ahí sería erróneo deducir que los sindicatos generan empleo. Sería tan engañoso como pensar que lo impiden o lo destruyen, como se han aventurado a declarar diversos dirigentes políticos conservadores o neoliberales y algunos destacados portavoces empresariales e ideólogos de la reciente reforma laboral [6].

Sin embargo, la asociación comentada existe, es innegable a partir de las estadísticas. Por ello, a nuestro juicio, encontrar el nexo entre sindicato y empleo nos da una clave para entender el alcance de la reciente reforma. Y la respuesta nos conduce al modelo de empleo y el modelo económico, indudablemente vinculados. Así, una economía potente, desarrollada, «del conocimiento» según la jerga comunitaria, requiere un mercado laboral con formas de empleo estable, que permitan la planificación de carreras profesionales y de la formación, con mercados

de trabajo regulados, con fuerte presencia y protagonismo de los distintos agentes sociales que en él intervienen, entre ellos los sindicatos como representantes de los trabajadores. La participación, la confianza en las reglas, la posibilidad de desarrollar los saberes (el tan cacareado «capital humano»), son aspectos sin los cuales no se puede sustentar una economía basada en la investigación, la innovación y la sostenibilidad. Por el contrario, allí donde los sindicatos sobran o se los limita a un papel residual, donde se debilitan o anulan las regulaciones y garantías para quienes más las necesitan, donde el empleo se ajusta al sistema de “usar y tirar”, obtenemos un modelo de empleo adaptado a una economía de casino, turismo, ocio, espectáculo, ladrillo y negocio empresarial fácil. Para este tipo de actividades económicas y empresariales, el trabajo del conocimiento sobra, la estabilidad laboral es un estorbo, los sindicatos son una incongruencia y la conciliación entre vida laboral y vida profesional es un mito ante la opción de precarizar los empleos y reducir los costes laborales. Para este tipo de actividades es más adecuado un entorno en el que el empresario pueda imponer sus criterios y el trabajador deambule de empleo precario en empleo precario, o del empleo al paro, sin importar el sufrimiento, la pobreza ni la exclusión, pues no son variables que impidan el funcionamiento del modelo que distribuye la riqueza sólo entre unos cuantos elegidos. Una economía de bajo coste, de uso intensivo de mano de obra barata, forzando a emigrar a la juventud más cualificada.

De este modo, consideramos que la reforma laboral es un paso decisivo, uno más pero muy importante, en el proceso de convertir a la economía española en más periférica, si cabe, en Europa; de transformar España en el destino europeo del juego, el ocio, el entretenimiento y de servicios baratos. En otras palabras, convertir a España en la Florida de Europa, un estado que, como se sabe, cuenta con escasas regulaciones, sin salario mínimo entre muchas otras, y a su vez con los índices más elevados de delincuencia de Estados Unidos. Desde esta perspectiva no extraña, pues, la gran atención que las autoridades políticas, estatales o de Comunidades Autónomas prestan a proyectos como el de Eurovegas u otros similares. Ello encaja con la complacencia con la que se ha llenado todo el litoral —y no sólo— de urbanizaciones, parques temáticos y proyectos faraónicos de diversa índole.

Para esta concepción periférica de España los sindicatos son un obstáculo, ya que, a pesar de sus limitaciones y defectos, hacen frente al discurso autoritario basado en la ilusión ideal de unos mercados autorregulados y se interponen en sus prácticas más nefastas. No es nada nuevo. Es bueno recordar que, bajo el paradigma de la libre empresa, enarbolaron sus políticas Bush, Thatcher y también Pinochet [7]. Pero una política cuyo punto de partida es que los sindicatos molestan es algo que va más allá, que trasciende aspectos como la libertad de empresa; implica, en definitiva, atentar contra los derechos de ciudadanía de los trabajadores y un agravamiento de las desigualdades sociales, como ponen de manifiesto nuevamente los datos contrastados. Un reciente informe de la OIT (“Work Inequalities in the Crisis”) destaca a España como un “mal” ejemplo en cuanto que la mayoría de los ajustes aplicados han confluído en debilitar el empleo, especialmente para jóvenes y mujeres, además de agravar las desigualdades existentes. Bajo la libertad de empresa (eufemismo bajo el que se esconden monopolios y oligopolios; es decir, poder y no mercado) se conforma, por lo tanto, un modelo de país, de sociedad, de empresa, que en nuestro caso no hace más que confirmar una trayectoria autoritaria que viene de lejos.

Y, como hemos dicho, todo ello conduce a un país de crecientes desigualdades. Los datos ya recogen esta tendencia desde hace unos años: los ricos son cada vez más ricos (el consumo de superlujo no conoce la crisis), y para ser pobre no hace falta carecer de trabajo, aunque,

evidentemente, cuando no se tiene, el riesgo de pobreza es mucho mayor. *El País* del 30/10/2011 aportaba datos sobre como la relación entre el 20% de la población que más ingresa y el 20% que menos ingresa había pasado de 5,4 en el año 2008 al 6,9 en 2010, un aumento enorme, de cerca del 30%, en apenas dos años. Con ello, España se sitúa entre los países europeos con mayores desigualdades, sólo superado en la UE-27 por Letonia, Rumania y Lituania (Eurostat).

Solamente la movilización colectiva, la organización, la legitimación de la voz (o de las voces) de los asalariados —entre ellas también la de los sindicatos—, de los pobres y excluidos y de los que van camino de la exclusión, podrán dar un vuelco a la situación actual buscando un equilibrio adecuado entre política, mercado y sociedad. De ahí que, para los defensores del modelo Florida para España, una reforma laboral que no innova ni mejora sea un paso clave en sus pretensiones; pero de ahí también la necesidad de hacer frente de modo contundente a estas políticas retrógradas y antidemocráticas.

[Ramon Alós es profesor titular de Sociología del Trabajo en la Universidad Autónoma de Barcelona; Pere Jódar es profesor titular de Sociología en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona]

## Notas

[1] Fundación 1º de Mayo (2012), *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Madrid.

[2] Una forma de gobernar que cada vez resulta más habitual: repetir machaconamente, a través de los medios de comunicación, lo contrario de aquello que se va a hacer.

[3] Desde el matrimonio Webb y Otto Kahn Freud en Inglaterra, pasando por Commons, Mitchell o Veblen en Estados Unidos, las instituciones —y, entre ellas, muy especialmente la negociación colectiva— se concibieron como un instrumento para equilibrar el enorme diferencial de poder entre asalariados y empresas. Un diferencial basado en la necesidad de todo asalariado y de sus familias de comer todos los días.

[4] Así, la CEOE prevé una destrucción superior a los 500.000 puestos de trabajo para este año y algo menor en el próximo (<http://www.ceoe.es/ceoe/contenidos.item.action?id=2455868&menuId=5436374>).

[5] Es significativo que, prácticamente por las mismas fechas en que se dio a conocer la reforma laboral, Joaquín Almunia, vicepresidente de la Comisión Europea, indicara que “entre 2008 y 2010 —los datos del 2011 no están aún disponibles— los gobiernos de la UE utilizaron 1,6 billones de euros para rescatar a sus bancos, equivalente a poco más del 13% del PIB de la UE” (<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/12/122>). ¿Se ha interesado el gobierno para que este dinero fluya al crédito a empresas y particulares, o bien los bancos que lo reciben están preparándose para obtener pingües beneficios de la compra de deuda del Estado, o tal vez diseñando otra burbuja a base de seguros y pensiones?

**[6]** Durante la transición y la democracia, no han faltado destacados representantes empresariales que han tolerado a regañadientes a los sindicatos, y que han intentado deslegitimarlos sistemáticamente, al tiempo que reclamaban a los asalariados más trabajo y menos salario y beneficios sociales. Como ejemplos recientes, y que en modo alguno cabe interpretar como manifestaciones puntuales, véase el presidente de la comisión de economía y política financiera de la CEOE, José Luis Feito, que ha declarado que los españoles deben ser más flexibles a la hora de aceptar un trabajo, aunque sea en Laponia; o el presidente de la cadena de supermercados Mercadona, Juan Roig, para quien los bazares chinos son el ejemplo de cómo se debería trabajar. Asimismo, una buena parte de los dirigentes de los gobiernos español y catalán, o del PP y CiU, previenen acerca del negativo efecto internacional de manifestaciones y huelgas; no parece importarles tanto la imagen externa y la negatividad social y política de los casos Gürtel, Palau de la Música y tantos otros que coronan la corrupción en el Reino de España.

**[7]** Karl Polanyi ya nos advirtió de que, bajo la mercantilización extrema y la utopía del libre mercado total, se ocultaba el huevo de la serpiente fascista. Un totalitarismo legado por el siglo XX, seguramente tan nefasto como el estalinismo, pero con una diferencia: el nazismo y el fascismo estuvieron al servicio del gran capital industrial y financiero de países democráticos, que no hicieron ascos a su conversión en dictadura.