

razones

3



8 Junio 2010

DEBATE PÚBLICO SOBRE LA REFORMA LABORAL

La crisis y el mercado de trabajo

Los argumentos que tradicionalmente se utilizan para fundamentar una propuesta de reforma laboral en la lógica que están planteando diferentes foros e instituciones internacionales (FMI, OCDE), nacionales (Banco de España, Circulo de Empresarios, Cámaras de Comercio) y la CEOE, que cíclicamente aparece y con más fuerza ahora, tienen como tesis central: "El mercado laboral español es excesivamente rígido; el mercado laboral español protege mucho a unos trabajadores y muy poco a otros, provocando una dualidad inaceptable; el coste del despido es demasiado caro para los empresarios; la negociación colectiva indexa de manera rígida los salarios y por tanto debería llevarse la negociación a la empresa y referenciarla a los incrementos de productividad y no al IPC, ...

"Ciertos sectores persiguen más desregulación de derechos y más discrecionalidad empresarial"

Todos aquellos que están impulsando reformas en la dirección apuntada no hacen otra cosa que plantear como factor de competitividad y, ahora, como fórmula para enfrentar la crisis, una única estrategia: deprimir el factor trabajo. Eso implica actuar en dos direcciones: costes del factor trabajo: salarios, indemnizaciones, cotizaciones, formación, ... y fragmentación e individualización de las relaciones laborales. De ahí la obsesión por reducir las

cotizaciones, abaratar el coste del despido, modificar la manera de establecer los incrementos salariales, modificar la estructura de la negociación colectiva, ...

La finalidad es clara y se sitúa en el centro del conflicto capital- trabajo: de una parte la desregulación de derechos, que se consideran un lastre para las políticas liberales, y de otra, avanzar en el poder discrecional de los empresarios.

Desentrañar lo que realmente está en juego es harto complicado en una sociedad mayoritariamente acrítica que tiene como peculiaridad hacerse eco de aquellas posiciones que defienden personajes a los que les reconoce, con o sin fundamento, cierta autoridad. Así este tipo de argumentos han hecho mella entre la opinión pública a través de innumerables opinadores, columnistas, tertulianos etc.

Hay que tener en cuenta que esta campaña va arrear en los próximos días alrededor del posible fracaso de las negociaciones del mercado laboral.

Con la finalidad de preparar a la organización, a través de sus cuadros, para enfrentar un debate que está siendo duro, y va a serlo todavía más, en el que se pretende arrinconarnos, hemos creído conveniente elaborar dos tipos de argumentarios: uno, sobre los temas de debate más general e ideológico; y otro, dirigido a dar cuenta detallada de las posiciones que las partes hemos mantenido en la mesa de negociación.

Veamos los términos del debate y la opinión de CCOO.

¿Existe relación entre la crisis económica y la regulación del mercado de trabajo?

Las crisis económicas no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo. En todo caso, la relación es inversa y el mercado de trabajo termina reflejando algunas de las consecuencias y efectos de las crisis. Especialmente en forma de destrucción de empleo y de precarización del mismo.

En la actual crisis esta enseñanza de la historia reciente es aún más evidente. Las causas de la crisis – y por tanto las respuestas - hay que buscarlas en la caída en picado de los sectores que propiciaron una “burbuja de empleo”, en los problemas de liquidez y financiación de las empresas, en el colapso de la función del sistema financiero y en la falta de confianza de las empresas – como sucede con los consumidores-. Sin olvidar los efectos que la crisis ha provocado en un tejido productivo con grandes debilidades estructurales, pero que se ignoran deliberadamente en el momento de diseñar estrategias de salida de la crisis.

Por tanto es necesario determinar, en primer lugar, que no estamos ante una crisis producida por la regulación laboral, lo que no significa que no sean necesarios cambios en el mercado laboral.

En este sentido, no podemos pasar por alto que la crisis afecta a muy diversos Estados con regulaciones laborales distintas, como también hay que subrayar que no ha habido cambios sustanciales en la regulación laboral vigente en momentos de expansión y, por ello, no puede ser que la misma regulación laboral de la expansión sea ahora la causante de la crisis.

¿Qué relación existe entre crisis económica, modelo productivo y crecimiento del desempleo?

En relación al mayor impacto que la crisis ha tenido en España en términos de destrucción de empleo, que algunos imputan a las disfunciones del mercado de trabajo, conviene recordar que las causas no están en la regulación legal de las relaciones laborales, sino que son una consecuencia inexorable de la evolución del modelo productivo español y su mercado de trabajo en los últimos años.

Efectivamente en España hay componentes específicos.

A la crisis económica internacional se le une el estallido de la burbuja inmobiliaria y un modelo productivo basado en sectores muy vulnerables ante la crisis.

Nuestro modelo productivo es capaz de generar mucho empleo en momentos de expansión (industrias de uso de mano de obra intensiva), pero también lo destruye con la misma velocidad pues son sectores que sufren intensamente cualquier crisis.

Entre 1995 y 2007 nuestra población activa creció en 7,5 millones de personas y la ocupada en 8 millones. La crisis ha destruido 2 millones de puestos de trabajo, de los cuales cerca del 50% han sido en la construcción. Se mantiene pues un incremento de la población ocupada de seis millones de personas en relación a 1995. Pero la burbuja de empleo – población activa – generada durante el “boom” ha provocado un incremento artificial y acelerado de la población activa que a corto plazo es de difícil absorción. No existe capacidad de crear empleo en esa cantidad, ni en los sectores que históricamente han sustentado la creación de empleo, ni en los que deben sustituirlos como motor de la economía en un nuevo modelo productivo.

“La crisis económica no tiene sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo”

¿Es rígido el mercado de trabajo en España?

Mas bien al contrario, en España el mercado de trabajo es altamente flexible.

Nuestro mercado de trabajo sufre y evidencia las consecuencias de un determinado modelo económico y productivo. La especialización sectorial de la economía, el escaso tamaño de las empresas con la consiguiente posición periférica, la alta disponibilidad de mano de obra no cualificada, incentivan los procesos de ajuste en términos no de flexibilidad en la gestión del empleo y organización del trabajo, sino de cantidad del empleo -no solo temporales, también indefinidos-.

Nuestra legislación laboral, en contra de lo que se afirma reiteradamente y, entre otros factores, como consecuencia de reformas laborales anteriores, ha generado un marco

“Es fácilmente demostrable que en España el mercado de trabajo es muy flexible”

legal que facilita la destrucción de empleo, como mecanismo de respuesta a los ciclos económicos. En el caso de los temporales con la finalización del contrato, y en el caso de los indefinidos por la vía de la automaticidad de las indemnizaciones en caso de despido improcedente, incluido el disciplinario, especialmente después de la desaparición de los salarios de tramitación, a partir de la reforma laboral del año 2002.

¿Por qué existe tan alta tasa de contratación temporal?

El sector público es hoy el principal productor de temporalidad y ello al margen de la legislación laboral, y lo es por tres vías.

Una directa, a partir de la utilización abusiva por parte de las AAPP de los contratos laborales temporales.

Otra indirecta, a través de la presión a la baja que ejercen las AAPP hacia las empresas con las que contrata o concierta servicios, lo que provoca que estas empresas busquen su objetivo de reducción de costes a través de procesos de precarización -entre ellos, los contractuales-.

Y una tercera, que tiene su origen en las formas administrativas con las que las AAPP financian los programas y proyectos finalistas, desarrollados por terceros -empresas privadas o sin ánimo de lucro-. La fórmula de las subvenciones anuales obliga a la contratación temporal e incentiva soluciones claramente en fraude de ley. En este sentido, existe un divorcio y contradicción entre la legislación administrativa para la realización por terceros de estas actividades y la legislación laboral que las regula.

El análisis de la temporalidad en el sector privado pone de manifiesto fuertes diferencias sectoriales, territoriales y en función del tamaño de las empresas. Y ello es la prueba evidente de que el origen y las causas del abuso de la temporalidad no están en la legislación - que es igual para todos los sectores, territorios y empresas - sino en el modelo productivo y la cultura empresarial a él asociada. Algunos ejemplos:

- Diferencias de la tasa de temporalidad del 100% entre

sectores: Construcción y Turismo *versus* empresas financieras o industriales

- Diferencias de la tasa de temporalidad del 100% entre CCAA (Cataluña *versus* Andalucía y Extremadura)
- Grandes diferencias en la tasa de temporalidad entre CCAA dentro de cada sector. Datos que permiten establecer una relación clara: mayor temporalidad cuanto mayor es el nivel de desempleo, incluso dentro de un mismo sector.
- Diferencias en función del tamaño de las empresas, de manera que las empresas de menos de 50 trabajadores concentran más del 50% de los contratos temporales. Una evidencia más de que las PYMES tienen menos margen para la utilización de los mecanismos de ajuste interno -flexibilidad organizativa- y que las empresas centrales utilizan y trasladan a las PYMES los ajustes en empleo y en costes salariales.

“Nuestra legislación laboral ha generado un marco legal de gran complicidad con la destrucción de empleo”

Los datos de finales del 2009 de la EPA revelan que existen:

- 15.492.600 asalariados, de los que: 11.606.400 tienen contratos indefinidos y 3.886.200 son temporales
- La tasa de temporalidad alcanza el 25,08%, muy alta, aunque ha decrecido desde el 34% que llegó a representar en 2006
- La elevada tasa de temporalidad no es razonable pues fomenta desvinculación con la empresa, hace que no se invierta en formación, se crean trabajadores precarios, se recarga el coste de la protección social y además produce efectos discriminatorios (por ejemplo afecta más a las mujeres 27,9% en 2009)
- Pero es que además hay una amplia rotación de trabajadores temporales.

En 2008 se hicieron más de 14 millones de contratos de duración temporal y en 2009, en plena crisis, unos 13 millones (media de 4 contratos por trabajador temporal).

En España además, la destrucción masiva de empleo, a

diferencia del resto de la UE, se produce por un ajuste abusivo vía finalización de los contratos temporales, o despidos improcedentes, y no sólo por las debilidades de nuestro modelo productivo.

Hay que llamar la atención sobre el trasvase que se produce de trabajadores en situación de alta precariedad contractual a la economía sumergida. Algo excepcional en la UE.

“La elevada tasa de temporalidad fomenta la precariedad e impide la formación de los trabajadores”

Sobre la masiva destrucción de empleo, hay que aportar los siguientes datos: el 55% de los despidos corresponden a contratos temporales, el 35% de despidos improcedentes, es decir, despidos sin causa que los justifique y el 4% de EREs.

¿Un contrato específico para jóvenes no ayudaría a acabar con la dualidad del mercado de trabajo?

Nuestro principal problema no es la dualidad entre temporales e indefinidos. Ello es sólo la manifestación de un problema más profundo. Nuestro tejido económico-productivo esta construido – y cada vez más – sobre unas bases tecnológicas de innovación y formación muy débiles, que lo abocan a una estrategia de competitividad de reducción de costes salariales. Y ello se consigue empresarialmente con elementos de desregulación -los autónomos- de externalización de riesgos -subcontratas, Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de servicios integrales-; o de fuerte flexibilidad -contratación temporal o despido automático-. Se trata de un modelo de relaciones laborales coherente con un tejido productivo en el que la retención del capital humano no es importante.

En la actualidad, la crisis ha golpeado muy especialmente al colectivo de jóvenes, llevando sus tasas de desempleo a niveles insostenibles (40%, casi 15 puntos por encima de la media).

Por lo tanto habría que trabajar en la siguiente dirección:

- Las bonificaciones a la contratación de jóvenes deben orientarse a modalidades de empleo estable, bien desde la contratación inicial, bien bonificando la conversión de empleo joven de duración determinada en fijo.
- El contrato de formación ha de tener como objetivo evitar la segmentación y la marginación del colectivo de jóvenes con más dificultades, ante su falta de formación.
- Se debe fomentar la utilización de los contratos para la formación o en prácticas como alternativa al recurso inadecuado de becas y otras figuras atípicas utilizadas para cubrir tareas que son realmente actividades laborales insertas en el sistema productivo de la empresa. Ese fomento pasa por la mejora de las condiciones de trabajo asociadas a estos contratos. También debe reforzarse el control del fraude, tanto en la utilización de los contratos formativos, como del modelo de becas y prácticas que encubren una relación laboral.
- Hay que potenciar el carácter formativo de estas modalidades contractuales, controlando mejor y actuando para que la formación sea efectiva y mejore la empleabilidad de las personas jóvenes.

“Urge estabilizar el empleo de los jóvenes bonificando la conversión de contratos temporales en indefinidos”

- Incentivar esta modalidad de contratación vinculando las ayudas y estímulos a su conversión en indefinidos, como instrumento para la estabilidad del empleo y la consolidación de carreras profesionales de las personas jóvenes.

Debe tenerse en cuenta que la protección social en estos contratos es muy reducida: la base de cotización es de un 75% de la Base Mínima, es decir 554,17 €. A esa cifra hay que aplicarle los porcentajes previstos en cada contingencia (IT entre un 60 y un 75%; Maternidad un 100% de esa Base;...) lo que da lugar a prestaciones que oscilan entre los 332,5 € y los citados 554,17 €.

Las cotizaciones sociales de estos contratos ya están incentivadas (cuota empresarial de 49,69 € frente a los

267,85 €/mes que se cotizan en el Régimen General con un salario igual a la Base de Cotización Mínima – 738,90 € mes-) y podrían equipararse a la de los demás, concentrando los incentivos, como se ha dicho en la conversión de estos contratos en indefinidos.

No obstante, los incentivos que pudieran mantenerse deberían adoptar la forma de bonificaciones, a cargo de los Servicios Públicos de Empleo como consecuencia de su carácter de políticas activas de empleo. Si se adoptase cualquier fórmula de incentivo mediante reducción de cotizaciones, como parece proponer el Gobierno al amparo de la actual situación económica, ésta debería ser transitoria, por un breve periodo de tiempo, para ser sustituida en el menor plazo posible por las mencionadas bonificaciones.

Por otra parte, debe garantizarse la no sustitución de otros trabajadores de la plantilla, así como las acciones formativas efectivas para este colectivo de jóvenes trabajadores y trabajadoras.

¿Es caro el coste del despido en España?

El despido es “altamente flexible” en España siendo la contratación temporal su primera fuente. Es demoledor, de otra parte, el dato de que por la vía de los despidos sin causa que lo justifique, es decir los improcedentes, se produzcan el 35% del total.

En cuanto al coste, la indemnización de los eventuales y de los contratados por obra y servicio determinado, es de 8 días por año de trabajo; la del despido objetivo es de 20 días por año de trabajo hasta un máximo de doce mensualidades, la del improcedente, 45 días por año, y

“Los despidos sin causa en España constituyen el 35% del total, algo impensable en Europa”

el que se produce a través del ERE es también de 20 días por año hasta un máximo de doce mensualidades.

También es necesario subrayar el doble papel que juega el Fondo de Garantía Salarial: directo en materia de EREs y de despido objetivo en las empresas de menos de 25 trabajadores, en los que aporta el 40 por ciento de los 20 días por año de indemnización; subsidiario en los

casos de insolvencia donde el Fogasa aporta 20 días hasta el máximo de una anualidad y en el resto, de 30 días también hasta el máximo de una anualidad.

España con relación a la UE-15, es una excepción en materia de despidos.

En Italia, Francia, Alemania o Suecia, que son una referencia, el despido no es libre, ya que está altamente protegido a través de la participación de los sindicatos y del propio poder judicial.

En España, si un trabajador es despedido y el juzgado de lo social resuelve la improcedencia del mismo, no es el trabajador, tampoco el juez, los que determinan si se

“La productividad por hora en España es muy similar a la de países como Alemania, Dinamarca o Italia”

reincorpora a su puesto de trabajo, sino que es la propia empresa la que decide. Sobra decir que, prácticamente, en el 100 por cien de los casos el trabajador, a pesar de haber sido despedido injustamente, no se reincorpora al puesto de trabajo.

En Francia y Alemania, en los casos de despido sin causa, es el propio juez el que determina si el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo. No hace falta decir que la ley les da amplias potestades a los representantes de los trabajadores en el proceso previo a la resolución judicial.

En Italia y Suecia es el propio trabajador quien decide si se reincorpora o no a su puesto de trabajo.

Por tanto, el rigor y la racionalidad de la que hablan hay que demandárselas a quienes buscando nuevas ventajas a costa de derechos, intentan situar el despido y su coste en el centro del debate.

No es cierto que los costes laborales en España hacen que nuestra economía sea menos competitiva

Se señala que hemos perdido competitividad como consecuencia de que el trabajo en España es caro y la productividad ha bajado. ¿Son reales estos datos?

Tomando como base 100, la productividad del año 2000 y analizando los datos de productividad por hora trabajada del año 2008 (último del que se disponen los datos) y a través de elaboración propia de las siguientes fuentes: INE, MTIN, INSS, Hispabarómetro, la productividad media en UE27 era de 111,7%, y en España de 107,3%.

Hay pues una pérdida de productividad media pero influenciada sobre todo por el peso de los nuevos miembros de la UE.

La pérdida de productividad por hora con otros países de la UE15 es mucho menor o inexistente (Alemania 109,5, Dinamarca paradigma de la flexiseguridad, 102,6, Italia 100,5, Portugal 108,8.

“Si unimos cotizaciones sociales y fiscalidad, España sigue estando por debajo de la media europea”

En cuanto al precio del trabajo, en 2006 (último dato global comparativo) en UE27, el coste medio era de 2.450,2 euros al mes (en UE15 el año anterior ya era de 3.466,1 euros). En España en 2007 era de 2.283,8 euros (otras fuentes sitúan el coste en diciembre de 2009 en 2.649,13 euros), por debajo de la media UE y muy alejado de otros países de la UE15, con costes cercanos o superiores a los 4000 euros/mes, pero claro, muy por encima de la media de los nuevos miembros (Eslovaquia 842,3, Hungría 1104,3, Polonia 983,2, etc.).

No obstante, es cierto que el coste por hora ha crecido un 2,5% (el salarial 2,7%) en 2009.

¿Si se bajasen las cotizaciones sociales se ganaría en competitividad y se crearía más empleo?

Se afirma que nuestras cotizaciones son caras. La media europea se sitúa en el 11% sobre PIB mientras que en España llega al 12,2%, pero ese dato es inseparable de la fiscalidad global sobre PIB (incluidas cotizaciones), pues existen Estados en los que las prestaciones sociales se financian por vía fiscal. Si establecemos esa media, la europea se sitúa en el 37,5% del PIB, mientras que en España es sólo del 37,1%, aunque es cierto que ha crecido del 33,6% en 1999 al 37,1% en 2009, esto es 3,5 puntos en 10 años.

Si analizamos esos datos nos daremos cuenta de que, efectivamente, ha habido una cierta pérdida de competitividad, menor en todo caso de la que se afirma, pero esa pérdida viene, esencialmente de datos no derivados de la regulación laboral, sino fundamentalmente de:

- Una estructura de microempresa
- Un modelo productivo basado en sectores de escaso valor añadido
- Un IPC que ha estado por encima de la media europea
- Y sobre todo, un proceso de ampliación de la UE a otros Estados con costes laborales menores.

En cuanto a la creación de empleo, es la actividad económica y el modelo productivo lo que determina la cantidad y la calidad del empleo a crear.

Las cotizaciones sociales en ningún caso se pueden desligar del conjunto de la fiscalidad, de su estructura y del carácter progresivo o no de la misma. Cuando se compara con los distintos países de la Unión Europea hay que hacerlo sobre supuestos homogéneos, que como más arriba se indica, en estos momentos no se dan.

La negociación colectiva establece rigideces porque en los convenios sectoriales se pactan los salarios en referencia al IPC, ¿no sería más competitiva la empresa si pudiese pactar los salarios en relación a la productividad?

La norma legal no es rígida, permite un salario base y unos complementos salariales definidos en términos bastante flexibles, pues esencialmente remite su determinación a la negociación colectiva.

Tampoco la estructura global es irracional.

La encuesta de estructura salarial de 2006 señala que el salario bruto mensual se compone de un 62,4 % de salario base en los hombres y 68,6% en las mujeres; un 0,8 y un 0,3% respectivamente corresponde a pagos por horas extraordinarias; finalmente un 31,6% y un 25,6% respectivamente corresponde a complementos salariales.

Un porcentaje de complementos de entre un cuarto y un tercio del salario completo no parece mal porcentaje en términos globales.

La ley permite determinar en los convenios los complementos que deben existir y vincularlos en consecuencia a

la productividad, la calidad y la situación y resultados de la empresa; además la ley remite a los acuerdos determinar el carácter consolidable o no de estos complementos.

No parece que esta regulación legal y el resultado global sean rígidos.

“La actual legislación en España facilita un alto grado de flexibilidad de la negociación colectiva”

La solución lógica nos conduciría a analizar en cada proceso de negociación los elementos de excesiva rigidez que puedan existir en la determinación de los complementos salariales, pero en todo caso, cualquier rectificación que los vincule a la situación de la empresa debe hacerse bidireccionalmente; esto es, no sólo ajustar los complementos en momentos de crisis, sino también cuando se incrementan los resultados empresariales.

Si se quiere una mayor variabilidad salarial, ésta habrá de jugar en los dos sentidos, habrá de analizarse en cada convenio, pues las rigideces, si es que existen, no parecen venir de la norma legal, y lo que no podrá llevar es a una individualización de las relaciones laborales.

También se habla mucho de llevar la negociación colectiva a la empresa. ¿No es posible ahora con el actual marco legal?

En cuanto a la negociación en la empresa, el art. 41.2 permite un procedimiento de ajuste de lo negociado en convenio a nivel de empresa en casi todas las materias de organización del trabajo y distribución de la jornada, además de las amplias posibilidades de llegar a acuerdos sobre distribución de la jornada en la empresa, sujeto todo ello, eso sí, al acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En definitiva, la norma legal abre vía a la negociación en la empresa y a flexibilizar, en su caso, aquellas negociaciones sectoriales que pueden introducir elementos de rigidez; lo que la norma pretende, no obstante, es que se negocie, no que se individualicen las relaciones ni que se pueda actuar en ese terreno unilateralmente por parte del empleador.

En esos términos y en esta materia no se entienden muy bien las exigencias de mayor negociación en la empresa,

salvo que lo que se busque sea que, en defecto de negociación, decida el empleador, en cuyo caso lo que se está pidiendo, en realidad, es la discrecionalidad empresarial.

Es más, la ampliación de la negociación en el ámbito de la empresa plantea el problema del elevado volumen de microempresas en las que ni siquiera existen representantes de los trabajadores ¿Con quién se haría la negociación?

En términos de movilidad y flexibilidad en general, la norma legal es bastante flexible. Permite incluso pactar individualmente cuestiones como la polivalencia, la realización de horas extraordinarias que, en su caso y si se compensan en descanso, se convierten en realidad en una bolsa de horas flexibles que el empleador puede utilizar libremente.

“Salvo que se pretenda eliminar la tutela judicial o acabar con la intervención sindical, existe poco margen de modificación de la ley”

Permite una movilidad funcional en términos razonables si se parte de un sistema de clasificación lógico, en grupos profesionales como ya viene siendo bastante habitual, e incluso permite desbordar los límites de la movilidad previstos en el art. 39 del ET, acudiendo a lo pactado, a lo previsto en el convenio o, en su caso, al procedimiento de modificación sustancial del art. 41 del ET.

Incluso la movilidad geográfica y en general la modificación sustancial de condiciones se sujetan a escasos límites legales, poco más allá de unas causas, lógicas e interpretadas judicialmente de forma bastante flexible; a una cierta intervención en forma de consulta de los representantes de los trabajadores que es incluso coherente con las directivas comunitarias en la materia; a unos plazos de preaviso que en algún caso pueden resultar algo rígidos por uniformes; y a un control judicial bastante ligero pues no perjudica la ejecutividad de la decisión empresarial.

Salvo que se quieran descausalizar estas decisiones, eliminar la tutela judicial, o acabar con la intervención sindical, en la ley poco margen de modificación existe; en definitiva, sería caminar hacia el unilateralismo empresarial, lo que para el sindicato supondría renunciar a su papel en el mundo del trabajo y en la empresa. ♦