

Inestabilidad laboral contraproduktiva

La reforma laboral de Zapatero generaliza la inestabilidad, abarata y facilita el despido y debilita la negociación colectiva. No es buena para los trabajadores ni para el desarrollo de la economía ni para nuestra cohesión social

Por **JOSÉ MARÍA ZUFIAUR**

Desde que, en 1980, se aprobara el Estatuto de los Trabajadores en España se han realizado más reformas laborales que en ningún otro país europeo. Tres de ellas han configurado el actual modelo laboral. Las tres fueron realizadas sin consenso con los sindicatos. Las tres se han superpuesto, agravando cada vez más las disfunciones del sistema. Su autoría es la responsable del modelo laboral que tenemos: precario, volátil, dual, con alto porcentaje de bajos salarios y responsable de la baja productividad. Estos antecedentes deberían haber llevado al actual Gobierno, artífice de la nueva reforma, a tener en cuenta las experiencias del pasado, con un análisis más objetivo de la realidad, sin utilizar de nuevo la crisis para imponerla, con un enfoque totalmente diferente y en sintonía con el modelo productivo y de sociedad que queremos construir.

Aduciendo la rigidez del mercado de trabajo que, se argüía, explicaba las altísimas tasas de paro españolas, la reforma de 1984 instauró, bajo el lema de "más vale un trabajo precario que ninguno", la contratación temporal sin causa y la finalización del contrato con una mínima indemnización. La temporalidad pasó a cronificarse y afectar a un tercio del mercado de trabajo.

La reforma de 1994, afirmando que la flexibilización del despido y el aumento de la discrecionalidad empresarial corregirían la temporalidad de la anterior, amplió las condiciones del despido individual y transfirió importantes parcelas de las condiciones de trabajo a la decisión empresarial. Sin que la temporalidad bajara, el incremento de la arbitrariedad empresarial debilitó la negociación colectiva y bajó los salarios. La reforma de 2002, con parecidos argumentos, convirtió en superfluo el recurso a la tutela judicial en el despido improcedente y redujo, mediante la eliminación de los salarios de tramitación, los costes del mismo. Esa reforma sumó a la altísima temporalidad acarreada una penetración suplementaria de la inestabilidad laboral en el universo de los contratos indefinidos, al crecer de manera exponencial los despidos objetivos improcedentes.

Aproximándose paulatinamente al mantra de la reforma laboral *total*, los sucesivos Gobiernos han dejado de abordar problemas esenciales de la economía española. En lugar de dedicarse a darles respuesta, el Gobierno de Zapatero la ha encarrilado también por donde los anteriores. Usando como pretexto el muy real problema de la dualidad entre trabajadores temporales y fijos, en lo que realmente centra su reforma es en un drástico abaratamiento del despido y en hacerlo más automático, en el debilitamiento de la negociación colectiva y en el reconocimiento de las agencias privadas de colocación. Esta reforma cierra el bucle de las anteriores y generaliza la inestabilidad. Su propuesta de "máximos" (aún sin descartar) es el "contrato único", idea propuesta en 2004 por dos economistas franceses y jamás concretada en ninguna parte. Hasta ahora. Aquí lo quieren introducir, en su versión integral o a través del ensamblaje de piezas sueltas. Las consecuencias de tal reforma son totalmente previsibles: despido mucho más barato y fácil, fundamental vaciamiento de la negociación colectiva, extensión de la "selección adversa" en la intermediación laboral. La dualidad que pretende "solucionar" haciendo a todos, temporales y fijos, igual de inestables en realidad se mantiene creando, al tiempo, una nueva y darwinista segmentación entre antiguos y nuevos contratados

fijos, entre cualificados y no cualificados, entre contratados de corta y de larga duración, entre "viejos y jóvenes".

Una amalgama de intereses empresariales, de apriorismos ideológicos, de diagnósticos sesgados, de argumentos económicamente poco fundados, ha sido la principal causa de esta obsesión por la reducción del

precio del despido y del coste del trabajo en las sucesivas reformas. Esto ha alimentado, a su vez, una cultura empresarial centrada en el ajuste del factor trabajo y no en la flexibilidad interna pactada, la innova-

ción y la productividad. Estos 30 años de reformas laborales nos han demostrado, entre otras cosas, que no era cierto que la mayor tasa de paro se debiera al modelo laboral, sino a la obsolescencia de nuestro aparato productivo y a la incorporación, sin parangón con otros países, de población activa al mercado de trabajo: mujeres, to que en nuestro mercado laboral no haya movilidad ni flexibilidad. Tenemos demasiada, pero de la nociva: estamos a la cabeza de Europa en rotación del empleo y en despidos, según la UE y la OCDE. No es creíble, igualmente, que con la generalización de la inestabilidad vaya a aumentar la productividad. Porque es nuestra gran inestabilidad laboral la que provoca la baja y contracíclica productividad que tenemos. Por ello, esta reforma laboral, que provoca más inestabilidad, es mala para los trabajadores pero también para el desarrollo de la economía y para nuestra cohesión social.

Necesitamos cambiar de enfoque. Ello debería significar tres cosas. Para empezar, colocar la productividad, el cambio del modelo productivo y el tipo de sociedad a la que aspiramos en el frontispicio del debate sobre la reforma laboral. Implica un diagnóstico compartido, el desarrollo del capital humano, la apuesta por la innovación y el desarrollo sostenible y por un modelo de empresa que crea en el empleo de calidad y en relaciones laborales concertadas y cooperativas.

En segundo lugar, una decidida apuesta por la estabilidad laboral. La precariedad, la inestabilidad y la volatilidad son antagónicas con el aumento de la productividad, con la implicación del trabajador, el aprendizaje organizacional y estrategias a largo plazo que aumenten el valor añadido. Los modelos laborales que promueven la confianza, la seguridad en el empleo, la formación y la autonomía estimulan la productividad. Todo ello requiere apostar por sindicatos fuertes, con implantación y participación en el seno de las empresas.

Hace falta, además, repensar qué se entiende por protección del empleo. No es la mejor protección, por ejemplo, que aunque el precio del despido improcedente sea alto se despidan mucho y fácilmente. Menos aún puede proteger un despido más fácil, más barato y subvencionado, como establece esta reforma. Lo que quieren los trabajadores y sus sindicatos es que la combinación de la ley, del poder sindical y de la protección social les proteja más, aunque la indemnización sea menor, para evitar en lo posible el despido y, en su caso, hacer más fácil una buena recolocación. Es la lógica iniciada con la reforma de 1997 y que luego se desnaturalizó. Esa es también la axiología del derecho del trabajo: dar prioridad absoluta al empleo como valor.

Cambiar el enfoque representa acercarnos a lo que sucede en los países europeos más competitivos y cohesionados, en los que el despido improcedente o injustificado es más barato, pero muy infrecuente; los sindicatos son más fuertes e intervienen mucho más que aquí en los despidos individuales y colectivos; es más difícil que un juez declare un despido socialmente justificado; las empresas optan por reducir la jornada en vez de despedir; sus obligaciones en la recolocación de los excedentes laborales son más exigentes y efectivas, los sistemas de protección del desempleo más extendidos; la obligación de formación y el reconocimiento de la experiencia profesional más establecidas, los servicios públicos de intermediación y las políticas activas de empleo mucho mejores. Esta reforma, en cambio, no nos acerca, en el ámbito laboral, a los países más avanzados de Europa sino a Estados Unidos o a los países del Este.

José María Zufiaur es miembro del Comité Económico y Social Europeo en representación de UGT.



ENRIQUE FLORES

La reforma propuesta nos acerca, en el ámbito laboral, a Estados Unidos y los países del Este

Urge abordar un cambio radical del modelo en una dirección opuesta a las anteriores reformas

precio del despido y del coste del trabajo en las sucesivas reformas. Esto ha alimentado, a su vez, una cultura empresarial centrada en el ajuste del factor trabajo y no en la flexibilidad interna pactada, la innova-

trabajadores del campo, inmigrantes. No era cierto tampoco que nuestra economía no fuera capaz de crear empleo: cuando la economía crecía, creábamos más empleo que nadie. Ni siquiera era verdad que nuestra denigrada legislación laboral impidiera la creación de empleo fijo: entre 1995 y 2007 se ha creado mucho más empleo fijo que temporal. No es cierto que nuestra tasa de paro estructural sea más elevada que las de otros países (las tasas de paro masculinas y las de varias CC AA llegaron prácticamente al pleno empleo en 2007). No era cierto que los obstáculos para despedir fueran los mayores del mundo: según el Banco Mundial son de los menores de la UE. No es cierto que nuestra regulación del despido sea la más severa y cara: la OCDE nos sitúa en una posición intermedia y muy por debajo de países como Alemania, Suecia, Holanda, Francia. Tampoco es cier-