

LA GRAN TENTACIÓN EN TIEMPOS DE CRISIS

¿Reformar el mercado laboral en España?

Por MIREIA LLOBERA *

El derecho del trabajo es, junto con la seguridad social, el gran invento jurídico del siglo XX. Con todo, a partir de los años 1980, los derechos laborales en España dejaron de ser "intocables". Aunque el *virtus* de la flexibilidad apareció como una respuesta "urgente" y coyuntural a la situación del mercado, ahora se presenta como una "necesidad objetiva" exigida por la competitividad internacional. De su mano surge el *boom* de los contratos atípicos y la multi-diversidad jurídica que ha acabado con la identidad original del derecho laboral. La desregulación posibilita tanto la "flexibilidad funcional" dirigida a los trabajadores cualificados de la propia plantilla, como la "flexibilidad numérica" que permite contratos temporales, ETTs, subcontratas y precariedad.

En la actualidad, la Estrategia Europea de Empleo ha *universalizado* la "deslaboralización" como fórmula de creación de empleo. Así que oyendo a Zapatero reclamar un Pacto por el Empleo en la Unión Europea y un gran acuerdo por el Estado del Bienestar que incluya la "coordinación" de los sistemas públicos de pensiones, nos echamos a temblar. Aunque lo peor no siempre ocurre, es de temer que ni la crisis actual pueda devolver el palpitar social al corazón de Bruselas.

Cuando los países de la Unión decidieron actuar contra el paro introdujeron un capítulo en el Tratado de la Comunidad Europea dedicado al Empleo, que se publicó a bombo y platillo y que acabó asumiendo la inicitiva forma de "Estrategia Europea para el Empleo". La receta de la "flexiseguridad" cumple un papel fundamental en dicha estrategia, con gran incidencia en la puesta en marcha de reformas laborales en los Estados miembros.

Las políticas sociales europeas se convierten a menudo en instrumentos económicos al servicio del incremento de la oferta de mano obra, la reducción de costes de Seguridad Social y el aumento de ingresos estatales. Los fines sociales devienen así consecuencias "colaterales" de las finalidades económicas.

En este contexto, —también denominado "estrategia de Essen"— la influencia en los sistemas laborales ya no proviene de la armonización, sino de la creciente incidencia de la "flexiseguridad" europea, a partir del "Método Abierto de Coordinación" (MAC). La flexibilidad política que permite el MAC es lo que ha favorecido la reforma en los mercados laborales. En palabras de la analista Janine Goetschy: "Essen logró convencer a los Estados miembros de que superar los problemas de *dumping* social y fiscal, y el aumento de la competitividad a nivel global, se podían lograr identificando y reformando los problemas estructurales de los mercados de trabajo" (1).

¿El deterioro de las condiciones laborales es el precio social que permite acaso crear más empleo? Estadísticamente es poco significativo (2) y entre los países que han alcanzado mayores logros en la creación de empleo encontramos dos modelos opuestos: países con legislaciones socialmente muy laxas; y países con normas laborales protectoras, generosas prestaciones sociales y estructuras coordinadas de negociación colectiva. Pero mientras los primeros se caracterizan por disparidades de renta amplias, los segundos han alcanzado un alto nivel de empleo y una baja disparidad de renta. Por otro lado, se carece de bases empíricas para demostrar una re-

A pesar de la brutalidad de la crisis actual, de la que es ampliamente responsable, el Fondo Monetario Internacional (FMI) no cambia. En un nuevo informe sobre la economía española, difundido el 9 de diciembre pasado, el organismo pronostica que ésta se contraerá "por lo menos el 1% en 2009". Además, el FMI pide que España acometa "reformas profundas", en particular, la liberalización del sector servicios y de los transportes. Y reitera que la política más importante "que falta" en los planes del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero es la reforma del mercado laboral. Cuando hay tres millones de parados en España, el FMI recomienda que se elimine la revisión de los sueldos según la inflación, y que se faciliten los despidos...



Por gentileza del Institut Valencià d'Art Modern (IVAM)

G. G. KLUCIS

lación de causalidad entre la flexibilización del despido y la creación de empleo.

La Estrategia Europea de Empleo aboga por la "flexiseguridad" como una tercera vía de regulación de las relaciones laborales, a modo de perfecto ideal. Orientación social y protectora, de un lado, compatible con flexibilidad útil en términos organizativos y económicos, de otro (3). Un planteamiento que se ajusta al Tratado de Lisboa, donde la flexibilidad proporciona un cambio de modelo, que deja de ser el de la seguridad en el puesto de trabajo, y que pasa a ser el de la seguridad de empleo.

Bajo este nuevo paradigma, el riesgo de perder el trabajo existe, pero se sostiene la teoría de que la red de la seguridad social garantiza a corto plazo lo suficiente para vivir y, a más largo plazo, las iniciativas del mercado laboral, combinadas con políticas activas de empleo, aumentan las probabilidades de encontrar un nuevo trabajo (4).

Si bien la movilización europea para el empleo "suena" a terminología social (vuelta al empleo, formación durante toda la vida, etc.), estos elementos se sitúan al lado de las habituales nociones empresariales de la "necesaria flexibilidad" e "indispensable adaptabilidad" de los trabajadores. La lógica de la *empleabilidad* —que se ha definido como la capacidad de ser productivo y de mantener el propio puesto de trabajo—, traslada los riesgos del mercado al área de la oferta, es decir, a la mano de obra. Estas propuestas no brindan explicaciones nuevas al paro y tan sólo ofrecen un marco persuasivo para fundamentar políticas regresivas que hacen culpables a los sindicatos y trabajadores de los problemas que padecen.

España no puede aceptar la receta

europea obviando las particularidades nacionales. Ésta presupone una serie de factores que no operan óptimamente en la sociedad española. Tales factores, son, en los países estrella de la *flexisecurity*:

un amplio sistema de Estado del Bienestar financiado públicamente; políticas activas y macroeconómicas de amplio alcance; y la existencia de un fuerte contrapoder sindical.

DESPIDOS MASIVOS DE TRABAJADORES

En los países que han abordado reformas de flexiseguridad, como Holanda y Dinamarca, la capacidad decisoria del movimiento obrero ha contribuido a mantener una cultura de consenso y redistribución. Esto hace que los interlocutores sociales tengan la posibilidad de evaluar nuevas necesidades y de realizar los ajustes necesarios a las reformas. Ello significa también llegar a acuerdos en cuanto a los objetivos, que no quedan cristalizados, como en España, en medidas legislativas estáticas, que una de las partes se esforzará en incumplir, y por tanto, en hacer ineficaces.

La fuerte inversión en servicios públicos y educación de dichos países europeos ha redundado en un alto nivel de competencias profesionales de la población trabajadora, que así es capaz de sobrellevar ciertas dosis de "flexiseguridad". Ciertamente, el acceso al empleo, y el mantenimiento en él, se hace poco menos que imposible sin la necesaria adquisición de competencias que ofrece la cualificación. Por ello, resulta vital invertir el peso de dicha responsabilidad en las instituciones educativas públicas, donde la formación recibida mantiene el nivel de calidad; así el desempleado se inserta en los espacios sociales normalizados, evitando los espacios dedicados exclusivamente a parados.

En España, el trasvase de cuantiosas subvenciones comunitarias hacia el sec-

tor privado para el fomento del empleo —que tras la ampliación comunitaria tienen a otros países como destinatarios preferentes— ha significado una ocasión perdida para el reforzamiento, acaso establecimiento, de un sistema formativo público que lograra sobrevivir a los programas comunitarios.

Ahora, al calor de la crisis, las empresas españolas están despidiendo a trabajadores masivamente (unos 350 000, sólo en los meses de octubre y noviembre de 2008). Para ello, se acogen a las posibilidades que ofrece, en nuestro país, el marco legal del despido económico. En este marco, las empresas tienen que acreditar —eso sí, de modo muy razonado— que tales medidas de reestructuración se adoptan, tal como exige la ley, con el propósito a *futuro* de "superar situaciones económicas negativas" o de "garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo".

La legislación española ofrece así poca resistencia a los procesos deslocalizadores. Nadie preguntará si lo que se le dijo al juez se cumplió, aunque la viabilidad de la empresa no se logre o pretenda nunca. Sin embargo, se habrá indemnizado la pérdida del empleo con menos de la mitad de lo que correspondería a un despido impropio, tras pasando además el coste de las prejubilaciones y las prestaciones de desempleo al erario público.

A nivel global, más de la mitad de

las reestructuraciones empresariales que provocan pérdidas de empleo no alcanzan sus objetivos económicos. La mayor parte de ellas reflejan una visión estrecha de reducción de costes y una pérdida de oportunidades empresariales. Este tipo de actuaciones es lo que, en medicina, se considera un error clínico asegurado: la amputación sin diagnóstico.

La mayor parte de las grandes empresas han realizado reestructuraciones de personal, y algunas de ellas varias veces. Los análisis muestran que menos de una cuarta parte de los mismos cumplen realmente los objetivos de incrementar la productividad, reducir los costes o mejorar la situación competitiva en el mercado. En la era del capitalismo financiero, la compraventa de acciones y de *stock options* ha permitido grandes beneficios a corto plazo, mientras la gestión empresarial del largo plazo, que garantiza competitividad, crecimiento económico y empleo, se relegaba a un segundo plano. De ahí que algunos Gobiernos europeos se hayan planteado políticas de transferencia a las empresas del coste social generado por los despidos colectivos, bajo un principio asimilable al de "el que contamina paga", que obligue al empresario a asumir parte del coste generado al Estado.

En el caso de los despidos colectivos, los trabajadores cuentan con la presión sindical para incrementar sus indemnizaciones y también con voz en los medios de comunicación. Estos trabajadores son los "privilegiados" dentro de la debacle. En cambio, descubrimos cuan ingente es el número de "falsos" autónomos que, en realidad, eran asalariados a quien nadie dio de alta, y que ahora están sin trabajo, sin indemnización y sin paro. Tanto éstos, como los autónomos "genuinos" de pymes y microempresas que no gozan de desempleo requieren urgentemente de una red de seguridad de tipo asistencial para evitar que se erosione aún más el tejido social y económico de nuestro país. Ningún Gobierno, de derechas o de izquierdas, puede permitirse el lujo de mirar hacia otro lado cuando este gran segmento de su clase media avanza a marchas forzadas hacia la degradación social.

El proceso de desintegración productiva y de integración económica mundial ha reforzado la posición del capital, pues su movilidad se ha visto muy favorecida por el avance de las tecnologías y por la liberalización del comercio. Esto ha contribuido al proceso destructivo del derecho del trabajo, que ha alcanzado el clímax de la flexibilidad como ideología, una flexibilidad "sistémica" o "redundante". Como consecuencia, se han extendido la inseguridad y la pobreza, afectando negativamente la competitividad y la viabilidad de las empresas.

Lo inédito de la crisis actual es que no cabe esperar que las soluciones lleguen "de arriba". La era *neocón* ha dejado a los Estados muy debilitados; y va a hacer falta mucho más que reuniones del G20+X. Llegó el momento de movilizar cada estrato de la sociedad. La espectacularidad del "levantamiento" popular en torno a Barack Obama ha abierto la senda en este sentido. Mientras allí tratan de recuperar el sueño americano, en este lado del Atlántico toca recuperar la fórmula que hizo del progreso social la llave del progreso económico. ■

© LMD EDICIÓN EN ESPAÑOL

(1) Janine Goetschy, "The European Employment Strategy: genesis and development", EJR, Vol. 5, No. 2, 1999, p. 122.

(2) OCDE, *Perspectivas del Empleo 2006*, p. 324.

(3) Véase: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

(4) Véase: Comité Económico y Social Europeo, "Dictamen sobre Flexiseguridad: el caso de Dinamarca", n. 740/2006, 17 de mayo de 2006

* Profesora de Derecho del Trabajo, Universidad Pompeu Fabra y Universidad de Valencia. Ex funcionaria de la Organización Internacional del Trabajo.