

OTRA REFORMA LABORAL MÁS

Introducción

Los juristas que nos movemos en el ámbito laboral estamos ya muy habituados a las reiteradas reformas de la legislación laboral; en relación con ellas, en buena medida, hemos asumido acriticamente que se sucedan una a otra casi sin tiempo a que en la sociedad se hayan podido asentar los efectos de la anterior. No es mi intención, por supuesto, hacer en este trabajo un comentario jurídico de la última de ellas. Existen otros ámbitos más adecuados para eso, pero, sobre todo, creo que es hora ya de que los juristas hagamos algo más que comentar jurídicamente las sucesivas reformas laborales.

Sin duda, en nuestro ámbito, destacar los cambios concretos de regulación y analizar los problemas de interpretación que plantean es importante, pero creo que ha llegado ya el momento de que también los juristas nos detengamos un poco y reflexionemos sobre algo más general; en concreto me parece imprescindible reflexionar sobre las grandes líneas reformadoras, las ideas o argumentos en los que se apoyan y los datos que justifican o contradicen esas ideas.

Es cierto que eso hace que debamos pedir prestados a otras disciplinas del ámbito de las Ciencias Sociales (fundamentalmente sociológicas y económicas) datos e instrumentos, técnicas de investigación, pero el Derecho es una Ciencia Social más.

Posiblemente esa reflexión más general nos ofrezca una perspectiva novedosa y, como en mi caso, más crítica acerca de lo que se ha hecho.

No pretendo decir que estas reflexiones no se hayan producido en relación con anteriores reformas y con esta última, pero sí que debo señalar que las mismas, en el ámbito jurídico, han tenido una posición muy secun-

Recibido: 2-IX-2010

Versión final aceptada: 26-IX-2010

* Carlos L. Alfonso Mellado, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia, Edificio Departamental Occidental, Avenida de los Naranjos s/n, 46071 Valencia. Correo electrónico: carlos.l.alfonso@uv.es.

daria, desbordadas por los comentarios estrictamente jurídicos y por las voces que ante cualquier crisis reclaman lo que denominan una reforma laboral, forma encubierta, muchas veces, para solicitar directamente una regresión de los derechos laborales de los trabajadores.

En este trabajo intentaré esbozar ese análisis más general.

1. Las reiteradas reformas laborales

Desde luego, como cualquiera que estudie el mundo laboral conoce, la legislación laboral ha experimentado numerosas reformas en su versión moderna, esto es, la que se inicia con la aprobación en el año 1980 del Estatuto de los Trabajadores, norma modernizadora que venía a romper en parte con la legislación laboral franquista y pretendía instaurar un sistema laboral más acorde con los cambios sociales y el nuevo régimen constitucional.

Desde entonces, como digo, han sido reiteradas las reformas laborales y ello sin tomar en consideración las que en el ámbito de la protección social se han producido, que también deberían ser objeto de análisis en otros estudios.

Dentro de la dificultad de sistematizar esas reformas laborales, creo que pueden destacarse cuatro grandes etapas reformadoras, sobre las que no me puedo detener en exceso.

La primera de estas etapas se inicia en 1984 con la reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET en lo sucesivo) para introducir amplias posibilidades de contratación temporal, incluso, y como respuesta coyuntural frente a la crisis, en puestos estables que hasta entonces debían cubrirse por trabajadores fijos. En esta reforma se encuentra el origen de la amplia contratación temporal que tenemos y la cultura de la precariedad que en torno a ella ha surgido.

En 1994 se intentó reaccionar tímidamente contra esa amplia contratación temporal, iniciándose la que puede calificarse de segunda etapa reformadora. En ella se flexibilizó considerablemente la legislación laboral, especialmente para abrir nuevos espacios de negociación en la empresa y facilitar las decisiones organizativas del empleador, eliminado buena parte de las intervenciones administrativas que en la materia subsistían. Se pretendía así que los empleadores se orientasen hacia la flexibilidad interna antes que hacia la flexibilidad en la entrada (contratación precaria) o el despido (flexibilidad de salida), como forma de afrontar las crisis empresariales.

La tercera gran etapa reformadora se inició en 1997, fundada además en los importantes acuerdos de concertación que en ese año se produjeron; en ella y en sucesivas reformas se ha intentado caminar, aparentemente sin mucho éxito, en la dirección de reducir la temporalidad existente, limitando las posibilidades de contratación temporal y haciendo aparición, como medida coyuntural pero con continuidad desde entonces, una posibilidad de contrato indefinido con reducción de la indemnización frente al despido en algún concreto supuesto. Dentro de esta etapa, en reformas posteriores se admitirá el denominado «despido exprés»,

esto es, el reconocimiento directo de la improcedencia del despido con la consiguiente eliminación de la indemnización por salarios de tramitación, que abarata considerablemente el coste de aquél y que ha sido una de las vías más utilizadas para reducir empleo en la actual crisis.

Es claro que en todas estas reformas se han introducido otras muchas medidas importantes, por ejemplo la legalización de las empresas de trabajo temporal o las vigentes reglas sobre concurrencia de convenios que dificultan considerablemente la articulación negocial, pero a grandes rasgos esas son las tres etapas precedentes.

Finalmente, la última etapa reformadora se inicia con la actual reforma laboral, la del año 2010.

Es una nueva etapa porque, pese a que, como puede verse, los problemas siguen siendo los mismos (elevado desempleo, exceso de contratación temporal, flexibilidad interna, régimen y coste del despido, etc.) en ella se actúa integralmente para flexibilizar en extremo la legislación laboral, considerando que esa flexibilización es la vía esencial para la creación de empleo. Así: se abarata el despido y se amplían sus posibilidades; se extiende la fórmula de contrato indefinido con indemnización reducida; se amplía la flexibilidad en materia de organización del trabajo; se legalizan los servicios privados de empleo; se liberaliza la actuación de las empresas de trabajo temporal, e incluso se anuncian reformas en materia de negociación colectiva si no se alcanza al respecto un acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales, etcétera.

Por el contrario, las medidas para dificultar el abuso en la contratación laboral tienen muy escaso impacto, como luego comentaré, confiando aparentemente en que la facilidad en la flexibilidad interna y el abaratamiento de los costes del despido reorientarán las políticas empresariales, algo que hasta ahora no se apoya en ninguna evidencia que justifique que realmente puede ser así.

La reflexión general sobre esta nueva reforma laboral evidencia cuanto a continuación expongo.

2. ¿Era necesaria una nueva reforma laboral?

En la actual crisis se han venido oyendo con reiteración voces que proclamaban la necesidad de una reforma laboral, si bien no todas coincidían en las soluciones propuestas; es más, tras la reciente actuación legislativa, se sigue reclamando una reforma laboral más importante.

Entre las voces que reclamaban una reforma laboral, como puede comprobarse en cualquier hemeroteca, existían diferentes posiciones, aunque no necesariamente contrapuestas, pues en cada caso se incidía más o especialmente en uno u otro aspecto.

Así, se ha reclamado una reforma del sistema de negociación colectiva que abriese más posibilidades a la negociación en la empresa; otras voces, recuérdese el denominado manifiesto de los cien economistas, preconizaban la necesidad de reformar la contratación laboral, especialmente por dos razones: abaratar el despido y reducir la dualización entre trabajadores temporales y fijos, aunque, según los casos, se hacía más incidencia

en una de estas dos cuestiones; también se ha defendido, por supuesto, la necesidad de reformas en la protección social, cuestión que dejo fuera de este análisis; y, finalmente y por resumir, en otras opiniones se atacaba directamente el sistema de protección frente al despido, entendiendo que había que introducir una amplia desprotección en la materia.

En general, todas estas opiniones sostenían y sostienen la necesidad de las reformas como la necesaria respuesta ante la pérdida de competitividad de nuestra economía y ante los elementos de lo que se denominan «rigideces» en nuestra legislación laboral, que en algunos casos se hacen derivar del sistema preconstitucional, defendiéndose abiertamente la profunda transformación, cuando no directamente la derogación, del ET pese a que, como he dicho, es una norma posterior a la Constitución y profundamente transformada en muy diversas ocasiones para adaptarla a los cambios socio-económicos, para modernizarla y, cómo no, para dar respuesta a exigencias de reforma similares a las que actualmente se han planteado.

En muchos casos estos debates en torno a la reforma laboral enlazan con otros que han sido tradicionales en nuestra doctrina jurídico-laboralista, que sistemáticamente ha defendido la necesidad de potenciar la flexibilidad interna frente a las alternativas de flexibilización de la entrada y salida de la empresa, dirección desde luego correcta pero que necesita de análisis complementarios.

Todas estas posiciones, lógicamente, se han agudizado como una respuesta a la crisis que venimos padeciendo, exigiendo una reforma laboral e incluso considerando algunas opiniones, tal como avancé, insuficiente la que se ha producido.

Pues bien, para responder a la pregunta sobre el papel que una reforma laboral podría jugar en esta crisis, habría que determinar en primer lugar si estamos ante una crisis producida por la regulación laboral.

La respuesta creo que es indiscutible: no estamos ante una crisis producida por la regulación laboral y, en consecuencia, la reforma laboral no era tan necesaria como se pretende hacer creer o como ciertas exigencias parecen dar a entender.

En todo caso, esa conclusión debe reforzarse con algún tipo de justificaciones y ello es lo que, como elemento de reflexión, propongo a continuación.

3. Algunas consideraciones y justificaciones sobre el carácter no laboral de la crisis actual

Una primera consideración que debe tenerse presente es que no estamos ante una crisis que afecte solamente al Estado español; la actual crisis es mundial.

Los factores esenciales que han desencadenado esta crisis y que generalmente se aceptan como tales¹ son, entre otros, los siguientes:

¹ Son muy numerosos los análisis de la crisis que se han efectuado y podrían citarse muchos; en todo caso es un buen resumen el conjunto de trabajos publicados en la *Gaceta Sindical* 12, 2009, y el conjunto de trabajos sobre la cuestión que puede consultarse en la página web de

- Un colapso del sistema financiero derivado de unas prácticas especulativas incontroladas, que se siguen produciendo, siendo evidentes las llamadas de diversas instituciones políticas a reaccionar frente a las mismas.
- Una caída del consumo, estimulada además por la restricción del crédito derivada del colapso del sistema financiero; el temor psicológico ante el futuro, y una reducción de las inversiones públicas, al tener que destinar ingentes fondos a paliar la crisis en el sistema financiero y sus consecuencias sociales.

Por el contrario, las instituciones laborales han tenido muy poco o nada que ver en el origen y evolución de esta crisis, a salvo de lo que luego comentaré.

Creo que es fácil aceptar esta consideración acerca de la irrelevancia de los aspectos laborales en la actual crisis si se aprecia que ha afectado a muy diversos Estados, con regulaciones laborales distintas, y que no han existido cambios sustanciales con las vigentes en momentos de expansión; no parece que una regulación laboral que no impidió la expansión sea ahora la causante de la crisis.

Si lo anterior puede afirmarse de la crisis en general, al contemplar la realidad española hay que tomar en consideración que ha tenido componentes específicos que no conviene despreciar y que pueden tener importancia para analizar la necesidad o no de una reforma laboral.

En efecto, en el Estado español a la crisis financiera y del consumo mundial se le une el estallido de la burbuja inmobiliaria creada a lo largo de bastantes años; un modelo productivo basado en sectores muy vulnerables ante una crisis: construcción, servicios de ocio y turismo y otros sectores con un importante componente de industrias de mano de obra intensiva (más vulnerables ante la competencia internacional), del automóvil (en procesos crecientes de deslocalización), y una gran escasez de industrias de alta tecnología.

El factor de la deslocalización, y los consiguientes procesos de desinversión, no es despreciable porque la actual crisis se ha producido poco después de los momentos de expansión de la Unión Europea hacia nuevos territorios y de incorporación de Estados con costes salariales inferiores, además de los acuerdos preferenciales de comercio con Estados próximos geográficamente (Marruecos) o que han solicitado la adhesión a la UE (Turquía) y de la amplia liberalización del comercio mundial.

Es evidente que el trabajo en otros ámbitos geográficos, desde luego en algunos de los nuevos países que han entrado a formar parte de la Unión Europea, tiene un coste muy inferior.

la Fundación Sindical 1.º de Mayo, en [<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/>], en la que pueden encontrarse, además, numerosos análisis sociales, económicos y jurídicos sobre la reciente reforma laboral. Son también reveladores sobre los orígenes y consecuencias de la crisis los datos contenidos en la *Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral*, correspondiente al año 2009, aprobada por el Consejo Económico y Social, en su pleno en mayo de 2010. Existe versión impresa, pero hay acceso directo a ella en la dirección electrónica [<http://www.ces.es/memorias.jsp>].

En aras a la brevedad me remito a estos textos en general.

Me parece que puede establecerse la conclusión, esencial para entender la gran destrucción de empleo que hemos padecido, de que ese modelo productivo, que en rasgos generales he caracterizado, es capaz de generar mucho empleo en momentos de expansión (industrias de uso de mano de obra intensiva y muy dirigidas al consumo, servicios del ocio y turismo), pero también lo destruye con la misma velocidad en momentos de recesión porque son empresas y sectores que sufren intensamente cualquier crisis. Esta gran destrucción de empleo incrementa el coste de protección social y disminuye la capacidad de inversión de las administraciones públicas (por cierto ya muy mermada por su fuerte endeudamiento), lo que agrava la crisis.

Nuestro modelo productivo cuando ha generado ocupación lo ha hecho mediante empleo de baja calidad y en muchos casos precario, con un fuerte componente de población inmigrada y con escasas posibilidades de ahorro, lo que hace a esos trabajadores más vulnerables ante las consecuencias de la crisis y más dependientes de la protección social.

A su vez, en nuestro caso la restricción en el consumo es muy amplia: no hay suficiente ahorro, se restringe el crédito, las personas reducen gastos ante el desempleo o ante el temor a él. Las políticas de restricción salarial (tanto en el sector privado como en el público) provocan nuevas reducciones de consumo, que se ven agudizadas por el elevado volumen de endeudamiento privado, derivado en buena medida de la apuesta por el sector inmobiliario y el alto precio de la vivienda (las familias se endeudan por asumir hipotecas muy elevadas; la banca privada se endeuda considerablemente para seguir concediendo esas hipotecas y para financiar la adquisición de terreno por los promotores).

Lógicamente, la restricción del consumo incrementa los efectos de la crisis.

Pero es que, además, hay otro elemento nada despreciable para analizar el impacto de la crisis en nuestra realidad; ese elemento es que nuestra estructura productiva está basada en pequeñas empresas.

Según datos del INE de diciembre de 2009, en atención al directorio de empresas tenemos: 3.335.000 empresarios (por cierto, el número de empresarios ha crecido en 20.000 sobre el año 2007)².

Si atendemos a estos datos del INE y los cruzamos con la información estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social, podemos extraer algunas conclusiones.

En efecto, de ese total de empresarios más de la mitad no cuentan con asalariados, no son, pues, empleadores, aunque potencialmente lo podrían ser si una evolución económica favorable les llevase a incrementar su carga de trabajo.

² Datos del INE, Directorio Central de Empresas, en [<http://www.ine.es>]. En lo sucesivo se utilizarán datos que se pueden obtener en las estadísticas del INE, de la Seguridad Social, del MTIN, del Hispabarómetro y de EUROSTAT y en ocasiones se han realizado elaboraciones comparando los respectivos datos, a los que me remito, procuraré en cada caso indicar la fuente de origen. Desde luego, al manejar diversas fuentes, los datos no son siempre coincidentes. En consecuencia hay que aceptarlos en ciertos casos como aproximados. Por ejemplo, EUROSTAT da en 2010 un número de empresas para España de 2.712.744, pero excluyendo el sector público.

De 1.600.000 empleadores, como cotizantes a la Seguridad Social en el Régimen general y del carbón aparecen 1.264.689, dato que por cierto, y una vez depurado con la valoración del resto de empleadores, nos podría dar un volumen aproximado de la incidencia de la economía sumergida o informal.

Bien, dando por buenos esos datos, porque en sentido aproximativo lo son, podemos seguir extrayendo conclusiones.

De ese algo menos de 1.600.000 empresarios:

- Más de 919.000 tienen 1 ó 2 trabajadores (704.052, según datos de la Seguridad Social).
- Más de 332.000 tienen de 3 a 5 trabajadores (274.446 según datos de la Seguridad Social).
- Y más de 151.000 tienen de 6 a 9 trabajadores (117.311 según la Seguridad Social).

Sólo unos 12.000 empleadores tienen más de 100 asalariados, y registrados en la Seguridad Social con más de 49 trabajadores hay escasamente otros 28.000, pero en todo caso se trata de empresas, no de centros de trabajo, pues algunas de esas empresas tienen centros de trabajo de muy escasas dimensiones.

Estos datos permiten extraer algunas conclusiones adicionales.

- Este tipo de empresa pequeña, predominante en nuestra estructura productiva, depende, en gran medida, del crédito.
- El volumen de economía sumergida comparando datos del INE 2009 y de la Seguridad Social, podría alcanzar casi el 20 por 100 de los empleadores –aunque lógicamente estos datos deben depurarse–, que estarían concentrados sobre todo en el segmento de microempresas empleadoras de uno o dos trabajadores, aunque no exclusivamente.
- En cuanto al volumen de trabajadores ocupados, el porcentaje de personas ocupadas como autónomos sin trabajadores y asalariados en empresas de menos de 50 trabajadores asciende a más de 7.000.000 de trabajadores; el de empleados en empresas de más de 50 trabajadores a una cifra ligeramente superior, aproximadamente de unos 7.500.000 empleados, aunque la VI Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo³ refleja algo más de 8.000.000 de trabajadores en empresas de hasta 49 trabajadores y algo menos de 7.000.000 en las que superan esta cifra.
- Se aprecia, pues, el importante volumen de empleo que representan las empresas pequeñas y las microempresas.
- Todo este conjunto de circunstancias hace, sin duda, que nuestra crisis tenga componentes específicos derivados del modelo productivo, del alto endeudamiento privado, de la caída del consumo y del marco de pequeña empresa y microempresa que domina en nuestro sistema.

³ Como se sabe esta encuesta se realiza por el INSHT a efectos de valorar la situación preventiva, pero puede suministrar datos muy precisos sobre el número de trabajadores de cada centro de trabajo, pues lógicamente se tiene en cuenta ese elemento a estos efectos.

4. *¿Son laborales los componentes específicos de la crisis en España?*

Llegados aquí cabe cuestionarse si, aunque la crisis en general no tuviese origen laboral, esos componentes específicos, presentes en nuestra realidad, son laborales.

La respuesta es esencial para valorar las medidas de reforma laboral y anticipar alguna conclusión sobre su eficacia.

Creo que, de la simple lectura de los datos expuestos, se aprecia que ninguno de los componentes que pueden señalarse es directamente laboral y, por tanto, posiblemente ninguno puede abordarse con medidas laborales.

Las medidas laborales pueden ayudar muy indirectamente o, todo lo más, servir para corregir efectos a los que luego me referiré porque, aunque la crisis no tiene origen laboral ni puede resolverse con medidas de este tipo, no es menos cierto que laboralmente está repercutiendo y están padeciendo especialmente sus consecuencias los trabajadores temporales y de ciertos sectores en los que el desempleo ha crecido considerablemente.

En todo caso, si planteamos la adopción de medidas laborales, habría que cuestionarse a quién van destinadas esas medidas, porque posiblemente las dirigidas a los autónomos y a las pequeñas empresas no deberían ser las mismas que las destinadas a la mediana y gran empresa.

Incluso ese más de 80 por 100 de empleadores que ni siquiera alcanzan los 10 trabajadores, en mi opinión, están más preocupados por otras cuestiones no laborales, como la restricción del consumo que afecta a su cartera de pedidos; la restricción del crédito, sobre todo para el circulante (lo que incrementa la crisis pues les obliga a reducir actividad); el volumen de impagados, la morosidad, pues no tienen capacidad económica para soportarlos, etcétera.

No creo que se detecte en ellos grandes preocupaciones por la contratación, el despido o por otras medidas laborales, a salvo de lo que luego diré.

Además, el elenco de contratos es más que suficiente para ellos y el despido, si está justificado, es barato; más del 90 por 100 de empleadores, ya antes de la reforma, solo pagaban 12 días por año en un contrato indefinido si el despido respondía a motivos empresariales (causas técnicas, organizativas, productivas o económicas), en cuyo caso, conforme el art. 33.8 ET, de la indemnización de 20 días de salario por año, legalmente prevista para estos casos (arts. 51.8 y 53.1.b del ET), el Fondo de Garantía Salarial en las empresas de menos de 25 trabajadores abona directamente el 40 por 100, medida que ahora se generaliza a todas las empresas, lo que no parece necesario ni acertado.

Otra cosa es que estos empleadores pequeños teman la inseguridad de algunas causas de despido y los costes de transacción (asesoramiento económico y jurídico); posiblemente aquí podrían haberse adoptado ya hace tiempo algunas actuaciones, concretando ciertas causas de despido por razones empresariales, especialmente por lo que hace a ese segmento mayoritario de empleadores muy pequeños que pueden tener mayores dificultades de gestión y prueba en estas situaciones, por ejemplo identificándolas con las causas de cese que se han reconocido a efectos de la prestación por cese de actividad para los autónomos. No obstante, no es

lógico tampoco que esta medida se generalice, porque los problemas en la materia de estos pequeños y microempresarios no son similares a los de las medianas y grandes empresas; en este sentido, la solución de la reforma intentando concretar las causas de despido objetivo no es adecuada en cuanto que trata por igual a todas las empresas y no parece que conceda suficiente claridad para quienes realmente podrían necesitarla, mientras que para otro segmento de empleadores es un inesperado regalo que posiblemente les haga más sencillo y flexible el despedir, justo lo contrario de lo que sería necesario y de lo que aparentemente se pretende.

En general, pues, salvo algún aspecto muy concreto, la mayor parte de los empleadores no necesitan grandes medidas laborales.

Es más, algunos de los argumentos que justifican la reforma laboral no son reales. Conviene detenerse siquiera brevemente en esa cuestión.

5. Los argumentos que se han expuesto defendiendo la necesidad de una reforma laboral

Un análisis de los principales argumentos a favor de la reforma laboral, a los que ya hice alguna referencia, evidencia que los mismos no se sostienen; no porque no sean reales, aunque ciertamente en algunos casos creo que no lo son e intentaré demostrarlo, sino, sobre todo, porque no evidencian problemas que el ordenamiento laboral pudiera resolver, salvo que se produjese una regresión de derechos, especialmente una caída salarial tan intensa que no parece lógica ni asumible.

En efecto, se señala, como uno de los argumentos esenciales para sostener la necesidad de una reforma laboral, que hemos perdido competitividad como consecuencia de que el trabajo en España es caro y la productividad ha bajado.

¿Son reales estos datos? Conviene analizarlos desapasionadamente.

Tomando como base 100 la productividad del año 2000 y determinando la productividad por hora trabajada del año 2008 (último del que se disponen datos completos)⁴, la productividad media en UE27 era de 111,7, en España de 107,3.

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

La pérdida de productividad por hora respecto a otros países de la UE15 es mucho menor o inexistente (Dinamarca [paradigma de la flexiseguridad] estaría hoy en un índice de productividad de 102,6 –crecimiento inferior al nuestro–; Italia 100,5 –lo mismo–; Portugal 108,8 –similar al nuestro–, etc.). Es decir, en el marco de la UE15 la comparación con muchos Estados revela que, o estamos en cifras similares o, incluso, hemos ganado en productividad. No así, evidentemente, cuando contemplamos la Unión Europea en su actual dimensión, esto es, con la incorporación de los nuevos Estados centroeuropeos y bálticos, pero ello puede explicarse con el dato que analizo a continuación.

⁴ Fuente Eurostat 2010. Para los años posteriores existen previsiones pero no datos definitivos.

En efecto, en cuanto al precio del trabajo⁵, en 2006 (último dato global comparativo) en UE27 el coste medio global 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 4.000 euros/mes, pero claro, muy por encima de la media de los nuevos miembros de la UE27 (Eslovaquia tenía en esas fechas un coste salarial medio de 842,3 euros; Hungría de 1.104,3; Polonia de 983,2, etcétera).

Los datos miden el coste del trabajo y por tanto incorporan todos los factores que influyen en el mismo, además cabe esperar una evolución al alza del coste en esos nuevos miembros de la UE, pero la conclusión en la actualidad es evidente, es más barato, bastante más, trabajar en los Estados que han ingresado en los últimos años en la Unión Europea; lógicamente muchas de las nuevas inversiones se dirigen hacia ellos y las empresas en las que es fácil la deslocalización y en las que el coste del trabajo es un factor importante en el precio final del producto, tienden a desinvertir para instalarse en esos nuevos marcos territoriales.

No obstante, es cierto que en España el coste por hora ha crecido un 2,5 (el salarial 2,7 por 100) en pleno 2009, es decir, por encima del IPC y en momentos de crisis, lo que ciertamente no parece lo más lógico.

Se ha argumentado también que nuestra jornada laboral es muy corta frente a la realidad de otros Estados; pues bien, tampoco parece tan claro que trabajemos menos horas que el resto de europeos; por supuesto la comparación con otros marcos –asiático, centroamericano, africano, etc.–, es impensable.

En 2009, la media de la UE27⁶ es de 41,6 horas semanales; la media de la UE15, es de 41,6 y la media de España, 41,7, prácticamente igual en todos los casos.

También se afirma que nuestras cotizaciones a la Seguridad Social son caras.

Puede opinarse al respecto, pero desde luego no lo son tanto como parece. La media europea (UE27)⁷ se sitúa en el 12,8 por 100 sobre el PIB, mientras que en España llega al 12,4 por 100, y además 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 media⁸, la europea se sitúa en el 39,9 por 100 del PIB, mientras que en España es sólo del 37,6 por 100, aunque es cierto que ha crecido desde el 33,6 por 100 en 1999.

Eso explica que nuestro gasto en protección social no sea elevado en comparación con Europa⁹.

⁵ Fuente Eurostat 2010 (periodo 2000-2007; en algunos de estos datos se omiten los sectores de agricultura, pesca y hogar familiar).

⁶ Fuente Eurostat 2010 (datos del 2009 referentes al tercer trimestre del mismo).

⁷ Fuente Comisión Europea 2009 (disponible en Hispabarómetro, datos de 2008).

⁸ Fuente Comisión Europea 2009 (disponible en Hispabarómetro, datos de 2007).

⁹ Fuente Eurostat 2010.

Gastamos en el año 2007 el 21 por 100 de nuestro PIB, la media de la UE27 era el 26,2 por 100 y la media de la UE15 era el 26,9 por 100. Pero claro, se repite el factor que ya he mencionado con anterioridad: estamos por debajo de las medias, con un gasto muy inferior al de Alemania (27,7 por 100), Francia (30,5 por 100), Italia (26,7 por 100), incluso de Hungría (22,3 por 100), etc., pero por encima de Eslovaquia (16 por 100), Polonia (18,1 por 100), República Checa (18,6 por 100), etcétera.

Si analizamos desapasionadamente esos datos y otros que podrían añadirse, 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 aspectos no derivados de la regulación laboral; fundamentalmente viene de una estructura productiva basada en la microempresa; un modelo productivo centrado en sectores de escaso valor añadido; un IPC que ha estado por encima de la media europea¹⁰ y, sobre todo, un proceso de ampliación de la UE a otros Estados con costes laborales menores.

No creo, pues, que para superar la crisis recuperando la competitividad el protagonismo lo tengan las medidas estrictamente laborales, salvo que se quiera directamente, como ya avancé, reducir nuestro coste salarial para rebajar el diferencial que tenemos con los nuevos Estados miembros de la UE, algo que ciertas opiniones ya han mantenido y que obviamente es defendible, pero entonces, claro, lo que se plantea es una reforma laboral en clave de seria regresión de los derechos laborales y de incremento del beneficio empresarial, es decir, se cuestiona el reparto de rentas en la sociedad. No es que sea indefendible, pero vendría bien que se dijese claramente y entonces todos sabríamos lo que se está debatiendo y, por otro lado, vistas las cifras, habría que cuestionarse el nivel de reducción salarial que seriamente puede pretenderse sin alterar las bases de nuestra convivencia social, porque con los márgenes existentes para ello no creo que pudiéramos conseguir una reducción muy amplia que, además, conduciría a una evidente situación de injusticia social, haciendo recaer consecuencias muy negativas sobre quienes ni han provocado la crisis, ni se han beneficiado de ella (trabajadores públicos y privados, pensionistas) en una política que no encaja bien con la que debería adoptar un Estado que se configura como social y que, en todo caso, no sería propia de las fuerzas progresistas.

Por eso el papel razonable de una reforma laboral es bastante modesto.

6. Las medidas laborales razonables

Llegados a este extremo cabe plantearse si se podía mantener el ordenamiento laboral sin cambios.

Pues bien, aunque no sean las medidas esenciales y, desde luego, aunque se debe cuestionar que la reforma laboral sea una respuesta necesaria

¹⁰ Desde 2002 hasta 2008, no en 2009. Durante bastantes de esos años el diferencial con la media de la UE27 ha sido de un punto o más, en 2007 y 2008, ha sido de un 0,4 por 100. Fuente Eurostat 2009.

a la crisis que padecemos, ciertamente no creo que pueda prescindirse de alguna medida laboral, porque a lo dicho hay que unir otras realidades que evidencian que, con crisis o sin ella, nuestra regulación laboral tiene algún problema y que, precisamente, esos problemas pueden haber contribuido a la destrucción excesiva del empleo y haberse agravado por el impacto laboral de la crisis al que ya me referí.

Cabe repasar, pues, algunos factores sobre los que el ordenamiento laboral sí que podría incidir.

El primero, que ya mencioné, es que en un contexto de fuerte destrucción de empleo y crisis económica, los costes salariales han crecido por encima del IPC, lo que no parece lo más lógico, aunque ciertamente este efecto parece haberse moderado en los últimos meses.

Por otro lado existe una dualización real, una segmentación, del mercado laboral, que aunque no se produce solamente entre fijos y temporales, porque inciden otros elementos (sexo, edad, nacionalidad, etc.), presenta un aspecto esencial en cuanto a la diferenciación en orden a la estabilidad de la relación laboral.

Los datos de finales del 2009 de la EPA¹¹ 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 alcanzaba en esa fecha es del 25,08 por 100, muy alta aunque ha decrecido desde el 34 por 100 que llegó a representar en 2006.

La elevada tasa de temporalidad no es razonable pues fomenta la desvinculación con la empresa, hace que no se invierta en formación de trabajadores cuya estabilidad en la empresa es incierta o inexistente porque se sabe que su estancia, su permanencia en la misma, va a ser corta.

De este modo se crean trabajadores precarios, se recarga el coste de la protección social, se dificulta la actuación sindical –no ya la reivindicativa, sino la más directa de interlocución y gestión–, y se producen efectos discriminatorios porque la temporalidad parece recaer más sobre jóvenes, mujeres e inmigrantes (por ejemplo, según los datos que se acaban de citar el porcentaje de temporalidad es más alto entre las mujeres, alcanzando el 27,9 en 2009).

Pero es que, además, hay una amplia rotación de trabajadores temporales¹².

En 2008 se hicieron más de 14.600.000 contratos de duración temporal y en 2009 –en plena crisis– unos 12.700.000 (una media de 4 contratos por trabajador temporal)¹³.

Por otro lado, el acceso de los jóvenes al mercado no está resultando fácil y existen amplios fenómenos de sobrecualificación en relación con el trabajo desempeñado.

¹¹ Ver datos del 4.º trimestre de 2009, en el Instituto Nacional de Estadística. Cuadros estadísticos (anexo tablas) y nota de prensa sobre Encuesta de Población Activa del 4.º trimestre del indicado año.

¹² Ver tablas sobre movimiento laboral registrado, incluyendo series 1997-2008 y datos 2009, en Instituto Nacional de Estadística, en concreto contratos registrados por modalidad.

¹³ Ver la misma fuente citada en nota anterior.

Existe, también, un excesivo recurso a la subcontratación, un abuso de las medidas de descentralización productiva, lo que en su momento motivó regulaciones restrictivas en el sector de la construcción.

Todo ello provoca que en momentos de crisis, como el presente, los empleadores privilegien el ajuste mediante reducciones de plantilla, antes que otras medidas de defensa del empleo.

En efecto, con una estructura de contratación como la que se ha descrito, resulta muy fácil reducir el número de empleados eliminando contratos temporales y contrata y subcontratas, todo ello con un coste muy pequeño o inexistente. La caída en el porcentaje de empleo temporal sobre el total evidencia que esta ha sido la principal vía de ajuste y adaptación a la crisis que han utilizado los empleadores. En consecuencia, se acude menos a otras medidas más conservadoras del empleo como la reducción de jornada o el descuelgue salarial que, en general, se valoran como más rígidas y difíciles.

Los datos demuestran que el mayor número de ceses se han producido por estas vías y de ahí la caída de la tasa de temporalidad; frente a ellas, solo se han acogido 429.000 trabajadores en 2009 (de 486.000 del total afectados por expedientes de regulación de empleo) a expedientes «conservadores del empleo», aunque la mayor parte a medidas de suspensión del trabajo (409.000) y no a reducciones de jornada.

En general, podría concluirse que en momentos de crisis y de un volumen de desempleo como el que tiene España, hay que potenciar aquellas vías que privilegian los mecanismos de adaptación y conservación del empleo frente a los mecanismos extintivos; hay que incrementar la flexibilidad interna para reducir la flexibilidad de salida.

Pero claro, este objetivo es utópico cuando el empleador tiene vías mucho más fáciles de ajuste mediante la reducción directa de plantilla.

La amplia flexibilidad de entrada –que permite un uso y abuso excesivo de la contratación temporal– y la permisividad en la utilización de la subcontratación, incluso para sustituir abiertamente empleo estable de las empresas, son los mayores enemigos del uso de las medidas de adaptación, de flexibilidad interna, de reparto del trabajo como medio más razonable de afrontar las bajadas de actividad productiva.

Hay que empezar a considerar, pues, que sin actuaciones que penalicen, dificulten e incluso restrinjan abiertamente el recurso a la contratación temporal y a la subcontratación de obras y servicios, las crisis productivas y de actividad seguirán solventándose en nuestro sistema mediante ajustes directos de plantilla, esencialmente mediante el cese de contratos temporales, la eliminación de subcontratas e incluso el despido con reconocimiento directo de la improcedencia de trabajadores de poca antigüedad y que por lo tanto, una vez eliminados los salarios de tramitación, reciben indemnizaciones de cuantía escasa por lo que su despido es, en términos absolutos, «barato», lo que explica también el abundante recurso a esta fórmula permitida por el art. 56.2 ET para ajustar las plantillas en detrimento de las medidas de reestructuración mediante los despidos económicos colectivos o individuales (arts. 51 y 52 y 53 ET).

Sorprende en este sentido que dicha vía no solo no se dificulte en la reforma aprobada sino que se generalice.

Es más, una actuación que penalice el recurso excesivo a la contratación temporal se hace cada vez más necesaria si se aprecia que ese exceso de temporalidad conlleva efectos precarizadores en otras muchas condiciones de trabajo, por no citar la situación de seguridad y salud laboral.

Ciertamente los efectos de un mercado de trabajo dualizado son más acusados de lo que pudiera pensarse. Por ejemplo, en la encuesta de estructura salarial, conforme a los datos de 2006 (publicados en noviembre de 2008)¹⁴, la ganancia media de un trabajador fijo era de 21.690 euros; la de un trabajador temporal era solamente de 14.624 euros.

Puede verse, así, que la contratación temporal se utiliza como vía de precarización y para reducir el diferencial salarial que tenemos frente a otros Estados, al que ya me referí, especialmente en determinadas actividades.

Esa vía es socialmente injusta y discriminatoria porque, al recaer sobre los trabajadores temporales, afecta en mayor medida a mujeres, a jóvenes y a inmigrantes, contribuyendo a incrementar la segmentación de los trabajadores.

Es urgente, pues, actuar sobre la contratación temporal para reducir esa dualización y fomentar un empleo más estable, un empleo que potencie una mayor vinculación a la empresa, mejore la formación de los trabajadores y, en su caso, permita diluir los efectos de posibles ajustes entre todos los empleados, no haciéndolos recaer especialmente sobre los trabajadores temporales o, en su caso, sobre los que prestan servicios para empresas contratistas y subcontratistas.

Claro es que esto, la reducción de la dualización, no puede hacerse a costa de precarizar a todos los trabajadores, ni tampoco a costa de reducir la protección a extremos que harían irreconocible el ordenamiento laboral, al menos, en su dimensión tuitiva.

La reforma de la contratación laboral aparece así como imprescindible para evitar la segmentación laboral y social y para favorecer ajustes más razonables frente a la crisis; sin impedir el exceso en el recurso a la contratación temporal, no se evitará lo anterior ni se reorientará a los empleadores hacia las medidas de ajuste conservacionista.

Todo ello debería en su caso formar parte de un conjunto de medidas que tendiesen a fomentar las soluciones de ajuste defensivo conservador, por ejemplo mediante el reparto del trabajo a través de la reducción de jornada (modelo alemán) disminuyendo su coste para el empleador, y mediante la potenciación de la flexibilidad interna, incluyendo, en su caso, el descuelgue salarial que ciertamente es muy rígido en muchos convenios, además de que debería abrirse camino el descuelgue parcial, frente a la flexibilidad excesiva en la entrada y salida en el trabajo. Ciertamente en estas materias se ha actuado en la reforma laboral, en algunos casos con medidas que pueden ser acertadas pero que pierden sentido al no integrarse en un conjunto equilibrado en el sentido expuesto, lo que hace, por otro lado, que la reforma se presente como sesgada y perjudicial en su conjunto para los trabajadores.

¹⁴ Ver tablas estadísticas y nota de prensa de 5 de noviembre de 2008 en Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Estructura Salarial 2006, resultados definitivos).

También habría que analizar problemas reales como el absentismo o la productividad, pero dimensionándolos correctamente.

Incluso debe tenerse en cuenta que el incremento de la productividad, que en muchos casos es calidad (casi siempre debería serlo en la mayor parte del sector servicios), sin unas personas formadas y vinculadas a la empresa es impensable.

Además, en muchos aspectos las posibles rigideces no vienen de las normas laborales que desde 1994 se han flexibilizado bastante, sino, en su caso, de las prácticas de la negociación colectiva.

Baste ver un ejemplo relativo a los salarios, cuya supuesta rigidez tanto se ha cuestionado por quienes defendían la necesidad de la reforma laboral.

La Encuesta de Estructura Salarial de 2006, a la que ya aludí, señala que el salario bruto mensual se compone de un 62,4 por 100 de salario base en los hombres y un 68,6 por 100 en las mujeres; un 0,8 y un 0,3 por 100 respectivamente corresponde a pagos por horas extraordinarias; finalmente, un 31,6 por 100 y un 25,6 por 100 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 convenios y en su caso a los acuerdos entre las partes para determinar el carácter consolidable o no de estos complementos.

No parece que esta regulación legal y ese resultado global sean rígidos. Habrá que cuestionarse, pues, si en la negociación colectiva pesan demasiado los complementos personales y consolidables, pero ese será un problema específico de cada convenio, de cada sector, de cada empresa.

La solución lógica parece ser, pues, analizar en cada proceso de negociación los elementos de excesiva rigidez que puedan existir en la determinación de los complementos salariales; en todo caso cualquier rectificación que los anude a la situación de la empresa debe hacerse bidireccionalmente; esto es, no solo ajustar los complementos en momentos de crisis, sino también en los momentos de crecimiento de los resultados empresariales o de ganancia de productividad.

Por otro lado, es cierto también que la rigidez salarial puede contemplarse desde la situación de las empresas en crisis; en efecto, puede no ser racional que en momentos de crisis y con subida del IPC por debajo del 1 por 100, el coste salarial crezca más del doble, aunque la tendencia parece haber cambiado en los últimos meses. Posiblemente la herencia de cláusulas salariales en convenios plurianuales plantee problemas y puede no ser racional la regulación del descuelgue salarial por rígida, pero, como dije, también los salarios han sido muy rígidos en épocas de bonanza creciendo menos que los beneficios empresariales; a su vez, el régimen del descuelgue tampoco tenía una rigidez impuesta por la regulación legal, que más bien remitía a las partes negociadoras, con casi total libertad, la determinación de las condiciones del mismo.

Si se quiere una mayor variabilidad salarial ésta habrá de jugar en los dos sentidos y deberá analizarse en cada convenio en concreto, pues las ri-

gideces, si es que existen, no parecen venir de la norma legal y, en mi opinión, cualquier medida que se establezca deberá negociarse colectivamente para impedir que lleve a una individualización de las relaciones laborales, especialmente en aspectos tan esenciales del régimen de la relación laboral, lo que podría conducir a la directa imposición de condiciones por parte del empleador y al consiguiente reforzamiento de sus poderes más allá de toda lógica, cuestionando seriamente la protección de los derechos de los trabajadores, algo que la reforma laboral aprobada ha potenciado al permitir que los descuelgues del convenio se negocien por comisiones elegidas directamente por y de entre los trabajadores, lo que, además de plantear problemas de constitucionalidad al afectar a la eficacia vinculante de los convenios colectivos, incrementa las posibilidades de «dumping social» en cada empresa y de presiones de los empleadores sobre los trabajadores, incluso sobre los portavoces elegidos –a los que no se les equipara en protección a los representantes legales de los trabajadores– para que acepten las medidas que interesen al empleador, lo que se agrava más al presumirse legalmente, si existe acuerdo, que concurre causa legal para la citada modificación de descuelgue, bien del salario, bien de las otras condiciones del convenio en que se admite (distribución de jornada, horario, turnos, sistemas de retribución, trabajo y rendimiento) .

Frente a la intervención legal que se ha producido y que, por lo general, puede ser excesiva en algunos ámbitos e inadecuada en otros, hubiese sido más lógico potenciar la negociación colectiva y analizar en cada convenio aquellos elementos o medidas que podrían introducirse en cada ámbito, al efecto de compatibilizar una gestión laboral flexible con un grado de protección suficiente para los trabajadores.

Ahora bien, pensar que el incremento de las posibilidades de gestión flexible solucionará por sí solo los problemas laborales es irreal; la experiencia pasada lo demuestra. Esa posibilidad de gestión más flexible cobrará sentido en orden a mejorar la calidad del empleo si se actúa simultáneamente, y en este caso las soluciones han de venir de la norma estatal, sobre el exceso en la contratación temporal y en la descentralización y externalización productiva. Si se evita ese recurso abusivo a la contratación temporal y a la externalización, muchos empleadores volverán la vista hacia los elementos de flexibilidad que existen en la ley y en muchos convenios que recogen instrumentos de gestión flexible (por ejemplo, reglas sobre bolsas de horas y distribución flexible de la jornada), o llevarán a las mesas de negociación sus planteamientos en la materia, hoy bastante olvidados porque sustituyen esa flexibilidad interna por la de entrada y salida, ajustando sus oscilaciones productivas mediante variaciones rápidas en el volumen de empleo y no a efectos de repartir el restante, sino a efectos de reducir el número de trabajadores.

En resumen, el marco de reformas razonable era, en mi opinión, el que se debería haber concretado en realizarlas para reducir la contratación temporal y la subcontratación directa e indirecta (con especial atención a la limitación de las empresas multiservicios), para fomentar medidas laborales defensivas ante la crisis (reducción de jornada), para replantear el empleo de los jóvenes y las subvenciones a la contratación y, simultáneamente, para prestar mayor atención a la negociación colectiva, permitien-

do mejorar su estructura y articulación para que sea un instrumento eficaz para introducir y gestionar la flexibilidad que pueda ser razonable en cada ámbito, en cada sector.

Es cierto que, sin un cambio del modelo productivo, será difícil evitar efectos acordeón en el empleo y fomentar el crecimiento de un empleo de mayor calidad en un marco de empresas más dinámicas y flexibles, pero ese conjunto de medidas podría tener un cierto efecto para evitar mayor destrucción de empleo y, sobre todo, para contribuir a que en crisis futuras los ajustes en la producción, en la actividad empresarial, se realicen de un modo distinto, evitándose una destrucción masiva de empleo como la que se ha producido en esta crisis.

7. Una primera valoración general sobre las medidas adoptadas

Pues bien, la conclusión lógica tras este análisis general, no puede ser otra que señalar que la reforma laboral introducida no camina en la dirección que he defendido.

No lo hace porque mantiene el denominado despido «exprés» y facilita en general la extinción contractual por iniciativa del empleador, abaratándola y extendiendo el contrato de fomento de la contratación indefinida, que prácticamente se generaliza y que en ciertos despidos reduce la indemnización a 33 días de salario por año.

Además, se abaratan también bastantes despidos mediante la socialización de parte de la indemnización, 8 días por año, que ya no será abonada por el empleador.

El despido aparece así como más sencillo y barato; en consecuencia, es muy posible que la mayor parte de empleadores sigan utilizando esa vía antes que las de ajuste defensivo.

Por otro lado, los efectos de una reducción del control judicial y una auténtica descausalización del despido –pues la causa se relativiza mucho en la medida que puede directamente reconocerse la improcedencia– son muy negativos, sin olvidar que se reducen los supuestos de nulidad de las extinciones por causas objetivas, eliminando la nulidad por razones formales, regalo inesperado, sin duda, para los empleadores.

Se camina, pues, en la dirección de facilitar y abaratar el despido.

Por el contrario, no se actúa con la misma intensidad contra la contratación temporal, no solamente porque se eliminan limitaciones y restricciones al uso de las empresas de trabajo temporal y se legalizan las agencias privadas de colocación, sino, sobre todo, porque no se insiste en recuperar la causalidad de la contratación temporal. Así, no se desvincula el contrato de obra de las contrata y subcontratas, algo que hubiese sido absolutamente necesario, y no se incide sobre el encadenamiento de trabajadores en un mismo puesto de trabajo, algo que sigue remitido a lo que pueda pactarse cuando es evidente que nada se ha avanzado al respecto y que ahí está la causa de la exagerada rotación de contratos. En este sentido, parecen muy insuficientes unas medidas que meramente retocan el encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, que no es el problema esencial, o incrementan ligeramente y a muy largo plazo la

indemnización de los contratos temporales, medidas acertadas pero de muy escaso calado.

En cuanto a la limitación temporal del contrato de obra o servicio que se ha introducido es poco lógica. Si este contrato tiene causa de temporalidad, la limitación temporal (además a tres años, ampliables, lo que parece un plazo muy prolongado) es ilógica, pues la duración la determinará la propia causa y ello nunca se ha entendido como precarizador; por el contrario, si no la tiene no debería admitirse y ese es el caso de su vinculación a la contrata, introducida por la jurisprudencia en una dirección absolutamente desacertada y, aquí sí, precarizadora.

La actuación sobre la flexibilidad interna es menor, sin duda porque el marco natural para ella es la negociación colectiva, pero incluso en este sentido lo que se ha hecho es muy negativo pues abre una peligrosa posibilidad de individualización de las relaciones laborales, permitiendo negociar pluralmente y por los propios afectados y en cada centro de trabajo sobre los descuelgues de los convenios. ¿Es constitucional esa medida? ¿Dónde queda la eficacia vinculante de los convenios que la Constitución ordena a la ley garantizar?

Pero, sobre todo, con tanta flexibilidad en la contratación, la externalización de actividades y el despido, creo que los ajustes se seguirán produciendo mediante la reducción de plantillas y no a través del reparto y reorganización del trabajo; no mediante la flexibilidad interna.

Frente a todos esos problemas, otras medidas que pueden ir en la dirección acertada, aunque generalmente con poca nitidez y valentía y con algunas dudas en cuanto a su aplicación concreta (reducción de jornada, contratación de jóvenes, replanteamiento de las bonificaciones en la contratación), quedan muy en segundo plano.

La reforma es así criticable, no solo por algunas cosas que regula, sino también por otras que omite y aunque, lógicamente, una reforma de ese calado, mayor del que algunos parecen querer reconocer, resulta de valoración compleja y contiene aspectos positivo, neutros y negativos –algunos de gran importancia–, en mi opinión es una reforma que pudiera resultar:

- Ineficaz, en cuanto no aborda los problemas reales de las relaciones laborales y tampoco responde a la necesidades de la mayor parte de nuestras empresas.
- Contraproducente, pues en la medida que insiste en la vía de regresión de los derechos laborales puede incrementar la caída del consumo interno por dos razones:
 - La disminución de las rentas disponibles por la mayor parte de la población.
 - La restricción del consumo provocado por el temor a una mayor inestabilidad laboral.
- Injusta socialmente, en cuanto hace recaer los efectos de la crisis sobre quienes no la han provocado ni se han beneficiado de ella (trabajadores privados y públicos, pensionistas).

En definitiva, no es la solución que mejor se ajusta a los principios de un Estado Social de Derecho ni a las políticas progresistas.

Resumen. «Otra reforma laboral más»

Se analiza en el presente estudio la última de las reformas laborales, introducida este año 2010. Se enmarca dicha reforma en el proceso de sucesivos cambios en la legislación laboral que desde 1980 se vienen produciendo.

Se analizan las razones de esa reforma y los problemas estructurales y coyunturales del mercado de trabajo español más directamente relacionados con el ámbito laboral, así como los posibles cambios que realmente eran necesarios en la regulación laboral.

El trabajo concluye con una valoración negativa de la reforma laboral, entendiendo que por un lado no resuelve los problemas de la mayor parte de los empleadores españoles, que son pequeñas empresas, incluso muchas veces microempresas de muy pocos trabajadores; y que, por otro, ha reducido considerablemente los derechos laborales sin que exista ninguna garantía de que esa reducción permita crear empleo y, sobre todo, permita crear empleo de mayor calidad.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, empleo, desempleo, sindicatos, salarios, trabajo.

Abstract. «Another labour amendment»

This paper analyzes the last reform on labour law, introduced this year 2010. This reform is one of the stages in the ongoing process of changes in labour law, which is taking place since 1980.

The paper analyzes the reasons for such a reform and the structural and temporary problems of the Spanish labour market more directly related to the workplace, as well as the possible changes that were really needed in labour regulation.

The paper concludes with a negative assessment of the labour reform, arguing on the one hand that it does not solve the problems of most Spanish employers, which are small undertakings, very often even micro enterprises very few workers; and, on the other, that it has significantly reduced labor rights without any guarantee that this reduction will allow the creation of employment, specially of higher quality jobs.

Keywords: Labour law, employment, unemployment, unions, salary, work.

El futuro del sistema de pensiones

Robin Blackburn

Historiador británico, es profesor en la Graduate Faculty de la New School University de Nueva York y en el Departamento de Sociología de la Universidad de Essex.

978-84-460-460-2767-6
448 páginas



Libro de referencia para entender la coyuntura económica actual, centrado sobre todo en el sistema financiero y el sistema de pensiones.

Robin Blackburn realiza un crítico examen sobre la crisis fiscal y la corrupción empresarial de una sociedad en proceso de envejecimiento. Los acontecimientos de los últimos años han hecho que se esfumen miles de millones de dólares de los ahorros de los trabajadores a ambos lados del Atlántico, revelando la incapacidad de la industria de servicios financieros a la hora de desempeñar su papel como custodio de los ahorros y los fondos de pensiones.

Blackburn plantea soluciones al identificar nuevas fuentes de financiación de pensiones y esboza lo que podría ser un nuevo régimen progresivo de fondos de pensiones, que abarque a todos los ciudadanos y en el que no se pueda diluir ni eludir la responsabilidad.



akal

www.akal.com