

[La pulverización del modelo de relaciones laborales](#)

Enviado por pabloelorduy el Vie, 02/01/2013 - 12:41

Antetítulo (dentro):

Respuestas del economista y sociólogo Daniel Albarracín para DIAGONAL

Sección principal:

[Panorama](#)

Cuerpo:

#1 | ¿Qué balance se puede hacer tras un año de reforma?

El balance no puede ser aún completo, porque las consecuencias dañinas que ha ocasionado no han hecho más que comenzar. Las consecuencias más graves están por llegar y, además, los efectos de esta descomunal reforma tendrán un efecto muy duradero.

Siendo sucintos, **la reforma laboral ha desguazado y modificado diferentes frentes del modelo de relaciones laborales en el Estado español.**

Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad						
	Tasa de actividad		Tasa de paro		Tasa de empleo	
	2012TIII	2011TIII	2012TIII	2011TIII	2012TIII	2011TIII
Ambos sexos						
Total	60,12	60,11	25,02	21,52	45,08	47,17
Menores de 25 años	44,76	47,19	52,34	45,84	21,33	25,56
Hombres						
Total	67,18	67,64	24,68	21,04	50,6	53,41
Menores de 25 años	46,84	48,9	52,93	47,09	22,04	25,88
Mujeres						
Total	53,41	52,93	25,41	22,1	39,84	41,23
Menores de 25 años	42,6	45,41	51,67	44,45	20,59	25,23

Fuente: EPA, INE

Por un lado, abarataba y facilitaba el despido hasta niveles no vistos desde comienzos del siglo XX. La monstruosa generación de desempleo en este año es muy visible, cuando en el III Trimestre de 2011 la tasa de paro ascendía al 21,52% en el III Trimestre de 2012 llega al 25,02%. La vía de ajuste de las empresas, para hacer frente a su crisis de rentabilidad y de endeudamiento estaba cantada: son los costes laborales donde se habrían de centrar. El desincentivo que entrañaba el coste de indemnización, que podía empujar a tomar decisiones de otro tipo antes que despedir, se removía drásticamente (aunque aquí hay que señalar que una buena parte del trabajo ya estaba hecha con la reforma del PSOE en 2010, sumada a otras tantas anteriores que marcaban una inequívoca tendencia). De tal manera que la vía fácil para que las políticas de ajuste cobrasen forma estaba cantada. Y el ascenso del desempleo en este tiempo no se ha hecho esperar, aún a pesar de que el punto de partida era de record. En particular, además, **debe ponerse de relieve la tasa de paro juvenil y femenina que se disparaban respectivamente al 52,34%, subiendo casi siete puntos, y al 25,41%**, subiendo más de tres, respectivamente, en apenas un año. Este efecto discriminatorio indirecto, nos permite afirmar que no sería descabellado, como afirma el abogado Emilio Durán, que esta reforma tiene rasgos de inconstitucionalidad.

Sin lugar a dudas, la política de austeridad y devaluación interna impulsada por las clases dirigentes tiene en esta política de empleo una de sus piedras angulares. Debe tener presente que el propósito

de la destrucción de empleo no es tanto despreciar a la fuerza laboral, sino abaratarla. El efecto directo del crecimiento de unas personas desesperadas por encontrar un empleo, que se les acaba las prestaciones de desempleo (o se las recortan), que tienen que recurrir a los familiares pensionistas para no perder su vivienda, es que se encuentran en unas circunstancias tan desfavorables que **incrementa la predisposición a una degradación intensa**. Este año 2012 es una buena prueba, donde hemos asistido a caídas fuertes de salarios, al combinarse la presencia de un enorme ejército de reserva de personas paradas, un fuerte pánico entre los que aún conservan su empleo, y una iniciativa empresarial inaudita para aplicar despiadadamente despidos, ERE, descuelgues salariales e inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio (art. 82. ET), y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41. ET).

Otro aspecto a reseñar es la modificación del procedimiento de ERE. En la práctica el modelo laboral español admite el despido libre, ahora bien, no gratis. Los únicos casos que hasta la fecha regulaba e impedía esta plena potestad del empresariado eran los despidos nulos (en los que se demostraba discriminación laboral) y los Expedientes de Regulación de Empleo (que regulaban el proceso de despido colectivo, que contaba con la garantía de la administración, y que contaba con un proceso de negociación con los sindicatos). Pues bien, los ERE, aún siendo una vía muy marginal de encauzamiento de los despidos (la inmensa mayoría son individuales), ahora tampoco cuentan con la intervención de la administración laboral. Sin ser eso poca cosa, **el proceso de consultas de la negociación es el único momento de participación de la representación legal de los trabajadores**. Pero, además, dado que se admite la justificación del despido colectivo bastando con caídas de tres trimestres en las ventas o inclusive haber sufrido o, prever simplemente pérdidas, el empresariado tiene en su mano despedir colectivamente con un coste de indemnización muy pequeño. En esas circunstancias, los sindicatos, sino son capaces de movilizar y de obtener una respuesta contundente entre la plantilla contra la empresa, están en unas condiciones muy desfavorables de negociación, lo que **menoscaba, tal y como afirma Emilio Durán, el reconocimiento de la defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores** que se da en el art. 7 de la Constitución.

#2 | ¿Cuál ha sido el elemento más agresivo, en la práctica, de esta reforma?

Sin embargo, con todo, esta no ha sido la principal de las transformaciones que ha ocasionado. Una de los cambios más importantes radica en la pulverización del modelo de relaciones laborales que regía hasta el momento, que sin ser bueno lo parece respecto a lo que estamos viviendo ahora.

En primer lugar, el modelo laboral español **a partir de ahora tiene mejor encaje teórico en el esquema anglosajón**, donde prima la negociación colectiva a escala de empresa. La reforma laboral adopta que esta escala tiene primacía, poniendo del revés el formato anterior. Esto rompe la eficacia de los convenios colectivos sectoriales, tanto nacionales como provinciales. Como bien sabemos, los convenios de empresa hace tiempo que dejaron de ser una adecuación y mejora de otros que representaban el cimiento y el suelo sobre el que edificarse. La experiencia revela que cuando se firman convenios de empresa, no sólo se produce una disparidad y heterogeneidad que pueda propiciar el *dumping* y la rivalidad dentro de la clase trabajadora, sino que, tras unos primeros años en los que quizá mejoren las condiciones laborales, al final estos suelen deteriorar la base que representa el convenio sectorial estatal o provincial.

Esta circunstancia anterior es posiblemente la más grave, pero, entre otros aspectos, hay otra aún más perjudicial que próximamente va a venir. La reforma laboral, más retorcida en sus posteriores modificaciones a lo largo del 2012, quebraba un pilar de la eficacia de la negociación colectiva como era la ultraactividad. Hasta hace poco, cuando acababa la vigencia de un convenio, hasta negociar el siguiente, se seguía aplicando. Ahora no es así, al cabo de un año del fin de la vigencia, si fracasa la actualización del convenio en cuestión, decae. Y aquí se abre una enorme incertidumbre e inseguridad jurídica, pues no se sabe si se aplica otras referencias (¿el sectorial, el de empresa, el estatuto de los trabajadores, parte del propio convenio que decayó?), pero de lo que no cabe duda es que las condiciones laborales que se aplicarán a partir de entonces serán mucho peores para las plantillas afectadas. **La tasa de cobertura de la negociación colectiva se desplomará a partir de este año debido a este efecto**, porque además llevamos más de un año donde la negociación colectiva está en gran medida bloqueada porque las patronales y empresas se niegan a acordar muchos convenios. **La pulverización de la negociación colectiva es un preliminar a la**

individualización plena de las relaciones laborales y, con ello, al incremento del poder empresarial hasta niveles comparables a los que regían en el siglo XIX.

Otras consecuencias serán, tal y como estamos viendo desde ya, el aumento de la conflictividad laboral y la proliferación de sindicatos con presencia estrictamente a nivel de empresa, algunos corporativos, otros amarillos y otros radicalizados (pero sin perspectiva general).

#3 | ¿Qué trabas para su aplicación ha encontrado en los juzgados?

En lo que concierne a los ERE, dadas las facilidades para atribuir razones para aplicarlos (caídas temporales de facturación, pérdidas actuales o futuras, razones organizativas y productivas, etc...) la vía para la declaración como nulos de estos procesos está siendo el recurso a motivos formales. La falta de documentación aportada o la prueba de buena fe negociadora (que se produce cuando hay constatación de que no se quiere facilitar toda la información concerniente al proceso, o que la empresa no está dispuesta a ceder ni un ápice de sus planteamientos de ajuste iniciales, o que no justifica de manera detallada y proporcional a la crisis empresarial su ajuste entre la plantilla afectada o que afecte contra la libertad sindical y se despida a sindicalistas) son las principales. En algunos casos, puede argüirse también que la causa económica no concurre, cuando se demuestra una gestión financiera que disfraza beneficios y dividendos en intereses de deuda (préstamos participados, deudas con empresas de grupo), donde lo que debiera ser capital aportado se ha cambiado por deuda, y donde el accionista adopta la figura de obligacionista/acreedor.

#4 | Diversos actores (desde la CEOE hasta la OCDE o think tanks neoliberales) critican la Reforma Laboral por blanda. Entre las medidas de endurecimiento que proponen, ¿cuáles son a vuestro juicio las más peligrosas para las rentas del trabajo?

Las ideas planteadas no están muy sistematizadas, y debe decirse antes de nada, que **en lo que único que perjudica la reforma a la patronal es que la deja sin su parte en el monopolio de la gestión de la formación**, o que pierde influencia institucional en la negociación colectiva, al igual que le sucede al sindicalismo. Pero, como representantes de las empresas, sus aspiraciones siguen consistiendo en buscar mayores tasas de rentabilidad y por eso proponen mayores ajustes en los costes laborales, tanto en la indemnización por despido, como en la formulación de nuevos contratos para la juventud por apenas un capidismuido salario mínimo interprofesional.

Temáticos:

[reforma laboral](#)

[convenios](#)

Edición impresa:

Licencia:

[CC-by-SA](#)

Posición Media:

Cuerpo del artículo

Compartir:

Tipo Artículo:

Análisis