



LA CONTRAREFORMA LABORAL DE FEBRERO DE 2012

AntonioMiguelCarmona

¿Por qué lo llaman amor cuando lo que quieren decir es sexo?, ¿por qué cuando se advierte al final del camino una reforma laboral es siempre una amenaza a los intereses de los trabajadores? La reforma laboral presentada es peor que un error: es un error inútil.

El camino equivocado

Efectivamente, lo peor de una presunta reforma laboral son las expectativas que produce. De tanto repetirlo parece como si fuera cierto que la firma de un decreto arregla el desempleo en una nación cuya estructura económica está plagada de ineficiencias.

Nada más lejos de la realidad. Sólo el crecimiento nos puede hacer crear empleo y devolver la deuda (especialmente la privada), por lo que las políticas que le dan la espalda al valor añadido (reducción del déficit como principio general) o a la demanda agregada (subida de impuestos a las rentas medias), van en contra del empleo.

Empleo que sólo puede crearse permitiendo que fluya el crédito y se financien a los emprendedores e innovadores, creadores y exportadores. Una reforma laboral puede suponer para bien ajustar determinados mecanismos, pero, generalmente, en la historia de nuestro país, es la constatación del disenso, una pérdida de derechos de los trabajadores y una transferencia de renta de estos a los empresarios.

Es una transferencia de renta de los trabajadores a los empresarios

La reforma laboral que presenta por decreto-ley el Gobierno de la Nación no generará empleo sino que ocasionará una transferencia de renta de los que menos tienen a los que más tienen.

1ª. Transferencia de renta de los trabajadores a los empresarios al abarataarse el despido para todos los contratos, nuevos y antiguos, de 45 a 33 días, con un máximo de 24 mensualidades. Una transferencia que se agrava en período de crisis al permitirse en este decreto suspender el convenio pactado en tiempos de recesión haciendo recaer en el trabajador el peso de la propia crisis.

Así, esta contrarreforma amplía las opciones para el despido procedente por razones económicas. Las empresas podrán despedir aún no teniendo pérdidas, por el mero hecho de una disminución concatenada de ventas o ingresos durante tres trimestres consecutivos. ¿Es o

no una transferencia de renta de los trabajadores a las empresas?. Transferencia, todo hay que decirlo, que nada tiene que ver con el nivel de ocupación al que se aspira.

2ª. Transferencia de renta de los ciudadanos a los empresarios. El dinero de los impuestos servirá para subvencionar (aún más) la contratación. La renta de los ciudadanos irá destinada a abaratar la contratación de los empresarios a partir de la deducción de 3.000 euros a los autónomos que contraten a trabajadores menores de 30 años, compaginándolo con el cobro del 25% del desempleo.

Del mismo modo la subvención de 4.000 euros para la contratación de parados de larga duración, como es evidente, supone una transferencia de renta de los ciudadanos a los empresarios.

3ª. Transferencia de renta de los jóvenes a los empresarios permitiendo que la edad máxima para firmar un contrato de aprendizaje se amplíe a edades insospechadas.

Por eso íbamos tan despacio en el consenso

La incapacidad de patronales y sindicatos en ponerse de acuerdo obedece, sobre todo, a que la CEOE tenía bien claro que el Gobierno de la Nación en último extremo presentaría una reforma más cercana a sus intereses que a la de los trabajadores.

Por eso los acuerdos hasta la fecha eran relativamente menores. El 25 de enero de 2012 las patronales (CEOE y CEPYME) y los sindicatos (UGT y CC.OO.), firmaron el segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 en la que la inflación se fija como techo del incremento de las retribuciones pactadas para 2012 (0,5%) y 2013 y 2014 (0,6%). Y, hace escasos días, patronal y sindicatos firmaron el quinto Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, impulsando en este orden el arbitraje.

Fátima Báñez presidió una sonora y ridícula rueda de prensa en la que ha pretendido convencer a la opinión pública que, impulsando transferencias de renta de los trabajadores, los jóvenes y los ciudadanos a los empresarios, va a lograr reducir los 5,3 millones de parados, disminuir la tasa de paro situada en el 22,85% o aumentar los 17 millones de afiliados a la Seguridad Social.

Ya lo dijo Luis de Guindos: "la reforma laboral es extremadamente agresiva". Cuando escuchamos anteayer esa frase, teniendo en cuenta que nuestra nación siempre ha prosperado cuando ha habido consenso, nos hemos preguntado, si esta es la opinión del Gobierno... ¿qué opinarán los sindicatos?

Pero, sobre todo, ¿qué opina el buen juicio de aquellos que defienden que la ocupación es una magnitud directamente relacionada con el crecimiento y nada tiene que ver con la pérdida de derechos o la transferencia de renta de los que menos tienen a los que más tienen?

Al principio era una cuestión de salarios : los setenta

La primera reforma laboral que el Gobierno de la Nación presentó a los españoles fue en octubre de 1977 y estaba contenida en los Pactos de la Moncloa, obteniendo el respaldo de CC.OO. y el rechazo de la UGT y de la patronal.

Con una inflación por encima del veinte por ciento, una situación en la que se alimentaba la espiral precios-salarios, la pretensión del Gobierno de la Nación no era otra que poner fin a esta escalada que se había iniciado con la subida de los precios del petróleo.

Por eso el primer paso fue en diciembre de 1979 cuando se firmó el Acuerdo Básico Interconfederal, esta vez con el rechazo de CC.OO., antecedente del Estatuto de los Trabajadores e inicio de las negociaciones salariales en función de la inflación prevista.

Como puede observarse los acuerdos promovidos colocaban en el centro del problema una cuestión de costos en una economía que había exportado, hasta entonces, a partir de costes laborales bajos (dinamitados por la inflación), precio reducido de la energía (finalizado por el doble impacto petrolífero de 1973 y 1978) y endeudada hasta las cejas (apalancamiento que sufre un serio deterioro a partir de la elevación de los tipos de interés fruto de una política monetaria restrictiva anti-inflacionaria).

Así, el Acuerdo Marco Interconfederal, también con el voto en contra de CC.OO, supuso que en enero de 1980 se pactara moderación salarial y reducción de jornada. Leopoldo Calvo Sotelo se comprometió, y ese fue uno de sus errores, a crear 350.000 puestos de trabajo a cambio de que los sindicatos aceptaran moderación salarial en lo que se vino en llamar el Acuerdo Nacional de Empleo.

El triunfo del PSOE en las elecciones de 1982 trajo a nuestro país, a partir del Acuerdo Interconfederal de febrero de 1983, la jornada laboral de 40 horas y 30 días de vacaciones.

Tensiones en la negociación : los ochenta

Sin embargo, a partir de ese momento, en la década de los ochenta el centro del problema, por encima de la cuestión salarial (comenzando a controlar la inflación), pasó a ser la contratación laboral. La temporalidad entra por el resquicio del Acuerdo Económico y Social de octubre de 1984, pacto en el que patronal y sindicatos comienzan a aceptar la introducción de diferentes modalidades de contratación.

Tuvo que ser el Plan de Empleo Juvenil de diciembre de 1988 el que abaratara el despido e impulsara la contratación temporal de jóvenes con menos derechos, contestado por una huelga general que hizo que el gobierno tuviera que guardar su reforma en el despacho del entonces ministro de Trabajo.

A pesar de los grandes avances en materia de protección social promovidos por los socialistas, un nuevo paso atrás tuvo lugar en abril de 1992 por el que el Gobierno de la Nación presentaba en rueda de prensa un decreto-ley de reforma del mercado laboral que se sustanciaba elevando

de seis a doce meses el período mínimo de cotización para poder cobrar una prestación por desempleo, derecho que también se recortaba.

El disenso, una vez más, presidió la reforma laboral socialista de junio de 1994, sin el acuerdo de los sindicatos, flexibilizando la negociación colectiva y la contratación. Nacían nuevos contratos, entre los que cabe destacar el tan contestado contrato de aprendizaje.

Aznar aceleró la pérdida de derechos : los noventa

Más preocupados por la foto, el Gobierno de José María Aznar, acordó con los sindicatos y la oposición de la patronal, mantener la protección pública sin dañar la revalorización de las pensiones.

Pero más allá de cuestiones electorales, en noviembre de 1996 el Plan de Empleo Rural era sustituido por los conservadores por el Acuerdo para el Empleo y la Protección Social en la Agricultura, en el que el gobierno y los sindicatos complementaron la anterior norma.

El Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva, firmado por los agentes económicos y sociales con el Gobierno de la Nación en abril de 1997, introdujo un nuevo contrato de fomento del empleo indefinido para los sectores más agredidos por el mercado laboral (mayores de 45 años, parados de larga duración, jóvenes, discapacitados), reduciendo el coste de despido improcedente a 33 días por año. Se pretendía reducir la temporalidad temporalizando la estabilidad.

En marzo de 2001 el Gobierno de la Nación aprobó una reforma laboral por decreto ley ampliando el contrato de fomento del empleo y el contrato de formación, siendo ampliamente contestado por los sindicatos. El paradigma, tan falso como conservador, relativo a que la pérdida de derechos de los trabajadores animaba a los empresarios a contratar, había prendido alarmantemente en la política española.

Peor aún fue el decreto-ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo de mayo de 2002 que fue tumbado por una huelga general y que pretendía disminuir aún más los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, el acuerdo de mayo de de 2006 pensado para la reducción de la temporalidad y disminuir las cotizaciones sociales, acordado con todos los agentes económicos y sociales, fue la primera reforma laboral del gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero.

En junio de 2010 el gobierno socialista aprobó un decreto-ley de reforma laboral que flexibilizaba el despido a las compañías en situación económica difícil, generalizando una vez más el contrato de fomento del empleo que supone tan solo 33 días de indemnización.

El proyecto de Ley de reforma de la negociación colectiva de junio de 2011 otorgó por primera vez más protagonismo a los convenios de empresa que a los provinciales, redujo los plazos de renovación de los convenios e impulsó el arbitraje. ¿Y?, ¿qué resultado obtuvo?

El error Báñez 2012

Y ahora, empero, la primera reforma de Mariano Rajoy ahonda en la pérdida de derechos como garante para la creación de empleo. ¿Y el crecimiento?, ¿y el emprendimiento?, ¿la innovación?, ¿las exportaciones?

Fátima Báñez ha presentado en forma de decreto-ley una reforma laboral que ella misma ha denominado histórica dado que se trata de la mayor agresión a los trabajadores en la historia de la política de empleo desde los Pactos de la Moncloa de los setenta.

Propone una transferencia de renta de los trabajadores a los empresarios abaratando el despido para todos los contratos vigentes, desde 45 a 33 días por año trabajado. Más aún, permite suspender el convenio pactado en momentos de recesión y amplía las opciones de despido procedente incluso cuando no se tienen pérdidas sino la justificación de una disminución de ingresos durante tres trimestres.

Hace recaer en los ciudadanos parte del coste de la contratación de los empresarios, una transferencia de renta pues desde los contribuyentes a los empresarios, al subvencionar la contratación de los menores de 30 años con 3.000 euros y permitirles compaginarlo con el 25% de la prestación por desempleo. O, al tiempo, la subvención de 4.000 euros que se embolsará al empresario si contrata a un parado de larga duración.

Para los jóvenes se amplía la edad máxima para el contrato de aprendizaje como, probablemente, el primer paso para alcanzar los minijobs.

Era evidente que la falta de consenso entre patronal y sindicatos obedecía a que los empresarios sabían que la reforma del Gobierno de la Nación les iba a beneficiar sobremanera. Por eso los avances en la negociación durante las últimas semanas fueron tan tímidos. Como el segundo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 del 25 de enero de 2012 entre las patronales (CEOE y CEPYME) y los sindicatos (UGT y CC.OO.); o, el quinto Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales y arbitraje.

Tímidos consensos a la espera del hachazo de Báñez. Peor aún, el error Báñez, anticipado por Luis de Guindos cuando advirtió que se trataba de una reforma laboral muy agresiva, no sirve para nada.

Y decimos error, no tanto por la inequidad que supone la transferencia de renta de los que menos tienen a los que más tienen, sino por la inutilidad en relación al nivel de ocupación, para reducir los 5,3 millones de parados, para aumentar el número de afiliados a la Seguridad Social más allá de los 17 millones de parados.