

Manual para luchar contra la reforma laboral

Atrapasueños editorial
Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (SAT)

Manual para luchar contra la reforma laboral

**Atrapasueños editorial
Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (SAT)**



Usted es libre de:
copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra o hacer obras derivadas
Bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento - Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciador (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra).



No comercial - No puede utilizar esta obra para fines comerciales.
Al reutilizar o distribuir la obra, tiene que dejar bien claro los términos de la licencia de esta obra.
Alguna de estas condiciones puede no aplicarse si se obtiene el permiso del titular de los derechos de autor.

© de la edición, la editorial
© de los textos, y las imágenes, los autores, exceptuando los casos en que se indique lo contrario.

Edita: **Atrapasueños editorial**
Atrapasueños Soc. Coop. And.
www.atrapasuenos.org
http://atrapasuenos.wordpress.com

LIBRERÍA SEVILLA: C/Aceituno 1, Sevilla
LIBRERÍA WEB: www.libreria-atrapasuenos.com - info@libreria-atrapasuenos.com

SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES/AS (SAT) - Unión Local de Sevilla
www.satsevilla.org
accionesindical@satsevilla.org
Plaza del Pelicano, 1. Sevilla

Impresión: Minerva
Hecho en Andalucía, 2012
ISBN-13: en tramitación
Depósito legal: SE 2353-2012

Maquetación: MSA - Autonomía Sur S.C.A.
Ilustración de portada: Juan Ramón Mora. Viñeta publicada en el diario digital *lainformacion.com* el 8 de febrero de 2012
Fotos páginas 10 y 26 por Contrafoto21. Jornada de huelga general del 29M de 2012 en Sevilla

Manual para luchar contra la reforma laboral

Atrapasueños editorial
Sindicato Andaluz de Trabajadores/as (SAT)

Índice

Prólogo: Todo el poder para la empresa. <i>Isaac Rosa</i>	6
Introducción: ¿Para qué otra reforma laboral?.....	8
Bloque 1. Manual para conocer la reforma laboral 2012	
1. La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas. <i>Vidal Aragonés Chicharro</i>	11
2. Algunas claves críticas para analizar la reforma laboral del 2012. <i>Vidal Aragonés Chicharro y Luis Ocaña Escolar</i>	19
Bloque 2. Manual para luchar contra la reforma laboral	
1. Organización y lucha.....	27
2. El derecho de huelga.....	28
Anexo I: La estrategia de flexiseguridad. Un elemento vertebrador de la reforma del mercado de trabajo durante la crisis. <i>Alejandro González Rodríguez</i>	33
Anexo II: 8 de marzo, convalidación de la reforma laboral y los derechos de la mujer trabajadora. <i>Vidal Aragonés Chicharro</i>	58

Prólogo:

Todo el poder para la empresa por Isaac Rosa

Con su intrincada prosa burocrática, las 63 páginas del BOE del 11 de febrero podrían resumirse en un sencillo tuit, enviado por el gobierno a todos los empresarios:

“Desde hoy podéis despedir fácil y barato, bajar los sueldos, incumplir el convenio o “probar” trabajadores un año y luego echarlos sin coste”

Ahí está, en los 140 caracteres que ha puesto de moda la red social, el espíritu de la reforma laboral. O más breve, en formato sms: “todo el poder para la empresa”. O aun más corto, dirigido en este caso a los trabajadores: “rendíos”.

La reforma laboral de 2012, la última de una larga serie de reformas que han ido inclinando hacia el lado empresarial la balanza de las relaciones laborales (una balanza que siempre estuvo trucada, pero que mantenía al menos una apariencia de equilibrio), es la peor de todas, el tiro de gracia. Su efecto, además, se agrava en un contexto de crisis que extiende el miedo entre los trabajadores.

Porque en realidad la reforma viene a legalizar prácticas que la crisis ya había convertido en rutina en muchas empresas. Hasta su publicación en el BOE, la verdadera reforma laboral era la propia crisis, los cinco millones de parados que ejercían la presión suficiente sobre los trabajadores como para que las empresas impusieran de forma unilateral y sin mucha resistencia modificaciones de las condiciones laborales, reducciones de sueldo, indemnizaciones de despido más

baratas y discrecionalidad total en el día a día. Sin que se hubiese pronunciado el Consejo de Ministros, ya eran muchos los trabajadores que veían su convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores convertidos en papel mojado, cada vez eran más los que trabajaban más horas a cambio de menos sueldo y en peores condiciones.

La reforma laboral viene a tumbar las últimas resistencias, las que quedaban en aquellos sectores y empresas donde la movilización de los trabajadores era mayor, donde éstos hacían valer sus derechos y lo establecido en los convenios. Para el resto, quienes ya sufrían la “reforma” de la crisis, el desarrollo del Real Decreto es una promesa de aún peores condiciones de trabajo.

La discrecionalidad de las empresas (pues la condición de tres trimestres con menos ingresos, que no necesariamente pérdidas, la cumple la mayoría en estos tiempos) supone un salto de gigante para avanzar hacia el ideal patronal de relaciones laborales: frente al modelo de negociación colectiva, por el que los trabajadores se defienden con la fuerza del colectivo, su ideal es el cuerpo a cuerpo entre el empresario y el empleado, a ser posible a solas, sin que el convenio, las garantías legales, la tutela judicial o la representación sindical se interpongan.

Sí, es cierto que la agresión a los derechos de los trabajadores, con ser grande no es absoluta. Todavía no lo hemos perdido todo, conservamos algunos derechos. Pero de la respuesta que seamos capaces de dar a esta reforma laboral dependerá que esos últimos derechos no sean también liquidados en una próxima reforma.

Introducción:

¿Para qué otra reforma laboral?

La historia de la clase trabajadora de finales del siglo XX y comienzos del XXI está marcada por una gran ofensiva de la patronal y las grandes corporaciones trasnacionales contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Todas las reformas laborales realizadas en el Estado Español tanto por el Partido Popular como el Partido Socialista Obrero Español han sido negativas para la totalidad y el conjunto de nuestros derechos. Con reformas laborales que siempre tienen la buena intención de crear empleo, al final terminan si no destruyéndolo (o a través de los continuos ajustes contra la industria y la agricultura) si no generando un empleo cada vez más precario y flexible. ¿Qué obsesión mueve a estos gobiernos a reforma tras reforma? La respuesta siempre es la creación de empleo. Así el Ministro de Economía y Competitividad del PP en 2012, Luis de Guindos, en una entrevista ante la convocatoria de huelga general para el 29 de marzo de 2012 dice:

“No han tardado ni cien días en convocar la huelga. La reforma laboral es la respuesta adecuada al deterioro del mercado de trabajo que ha sufrido España en estos años, el mayor no solo de todos los países de la Unión Europea sino de toda la OCDE. Hemos tenido el mayor incremento del paro de los países industrializados a causa de la legislación laboral. Y el Gobierno intenta modificar esta situación y poner las reglas para que se vuelva a crear empleo a medio plazo”.

La reforma laboral 2012 tiene un contexto diferente en gran medida a las anteriores. La crisis económica que afecta al Estado español y a otros países (sobre todo en EEUU, Europa y Japón) ha provocado una destrucción brutal de empleo (en una cifra dramática de 5 millones de parados en el Estado español). La crisis es del sistema y pocas salidas tienen los bancos y empresarios para salir de la misma si no es generando más beneficio. Un beneficio a costa evidentemente de los que generamos la riqueza: los trabajadores y trabajadoras. Todas las medidas van en este sentido de extraer más beneficio bajando los costes relacionados directamente con el trabajador o la trabajadora.

Así en el diagnóstico del Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se incluye una gráfica de las tasas de paro y se habla de nuestra situación en comparación con otros países. Estos son los motivos según el Gobierno:

- ♦ Frenar en el corto plazo la sangría de destrucción de empleo. Poner las bases para la creación de empleo estable cuanto antes.
- ♦ Apostar por el empleo de calidad que rompa la dualidad del mercado de trabajo.
- ♦ Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna en las empresas para promover el mantenimiento del empleo.
- ♦ Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.
- ♦ Reconocer un nuevo derecho individual de los trabajadores a la formación.
- ♦ Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración.
- ♦ Sumar los esfuerzos de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo.
- ♦ Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.
- ♦ Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude en el cobro de prestaciones por desempleo.
- ♦ Combatir el absentismo laboral injustificado.

Algunos de los objetivos claman al cielo pues sobretodo ven al trabajador o trabajadora como culpable de la situación. Otros pueden incluso parecer engañosamente razonables. El problema es que todos esto conlleva unas medidas que no van a conseguir ni siquiera alguno de estos objetivos. En este libro demostramos cómo los derechos se pierden con esta reforma y cómo en lo económico no va a suponer una mejora de la situación de la crisis.

Por otro lado tan sólo hay que pensar en lo que dice la Patronal de todas las reformas: siempre son insuficientes. Si fuera por los empresarios el mundo del trabajo sería más parecido aún al antiguo modelo de semiesclavitud que dio origen al capitalismo en el siglo XIX. No es anecdótico que hayan salido comentarios de empresarios afirmando que si los trabajadores tienen que irse a Laponia pues tendrán que hacerlo. En fin, nunca el capitalismo se había mostrado con tanto descaro como lo está haciendo ahora con esta crisis. Tiempos duros que tiene que tener al sindicalismo de frente, con su militancia bien formada, organizada y dispuesta a dar la batalla. Y sobre todo, construyendo otro modelo de sindicalismo que produzca alternativas al sistema. Esperamos que este manual contribuya a esto.



Bloque 1

MANUAL PARA CONOCER LA REFORMA LABORAL DEL 2012

1. La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas

Vidal Aragonés¹

Dos semanas después de la aprobación del RD-Ley 3/2012 —la contrarreforma laboral—, a nadie se le escapa la profundidad de su contenido y la trascendencia para el presente y futuro de las relaciones laborales y el movimiento obrero y sindical. Ello hace que sea necesario aproximarse no sólo al contenido del cambio normativo, sino al contexto en el que se ha producido, las justificaciones y objetivos que lo determinan, y los efectos que tendrá.

De la reforma del capitalismo a las contrarreformas sociales. De la huelga del 29-S al II Acuerdo para la Negociación Colectiva

La profunda crisis que está atravesando el capitalismo llevó en los inicios de la misma al planteamiento desde sectores incluso conservadores, Sarkozy a la cabeza, de una pretendida necesidad de reformarlo. Ello, lejos de buscar la solución de problema alguno, suponía en la práctica intensificar la idea de que las causas de la crisis eran errores en el desarrollo del sistema pero no su fallo orgánico.

Aun así, lo que hemos encontrado no ha sido la reforma del capitalismo, sino la contrarreforma de los derechos sociales. Las instituciones de la Unión Europea, el FMI y el Banco Mundial dictan las políticas a desarrollar, siendo ciertamente simplistas en el ámbito de las relaciones laborales: rebajar los cos-

¹ Vidal Aragonés Chicharro es abogado laboralista del Colegio de Abogados de Ronda y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UAB

tes del trabajo. Idénticas medidas se solicitan para todos los estados, teniendo mayor o menor intensidad según la gravedad de la crisis y la realidad de su movimiento sindical.

En el caso concreto del Estado español, las medidas de carácter antisocial se iniciaron con la Ley 35/2010, lo que conocimos como la “contrarreforma laboral de Zapatero”, y se desarrollaron con el RD-Ley 7/2011, de modificación de la negociación colectiva, y la Ley 27/2011 del sistema de pensiones.

Más allá de otros cambios normativos impulsados en los tres últimos meses del Gobierno de Zapatero, supuso un salto cualitativo la modificación de la Constitución española en lo relativo al límite del déficit público. Ello no sólo es optar por la vía del bonapartismo light, sino que supone negar la expresión económica y social de la socialdemocracia; ¿para qué votar si la posibilidad de hacer política está limitada y cosificada? Sin duda, los resultados electorales del Partido Popular generaron fortaleza en los sectores conservadores de la sociedad, y la expresión de sus demandas tardó pocas horas tras la victoria de Rajoy.

Determinante en la actual realidad es el posicionamiento mayoritario de las direcciones de CCOO y UGT. Han pasado de la convocatoria de una huelga general y de las críticas al proyecto de modificación del sistema de pensiones a aceptar este último, realizar una crítica tibia a la modificación de la negociación colectiva y asumir hasta los argumentos patronales sobre la desregulación laboral como elemento que evita despidos.

Ese evidente giro sindical de CCOO y UGT, aunque realmente es resituarse en su posición anterior a la convocatoria de la huelga general del 29-S, se profundiza con la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Lo grave no es tanto lo que se firma, que no es vinculante para quien no lo suscribe, cuanto la adopción como propio del discurso patronal: “La flexibilidad interna mantiene el empleo y evita despidos” (pág. 4, tercer párrafo, del II Acuerdo). A su vez, todo el texto es una apuesta por trasladar la negociación al ámbito de la empresa, reconocer que si las modificaciones son negociadas siempre son positivas y aceptar rebajas salariales.

Al observar tan débiles a las direcciones de CCOO y UGT, el Gobierno de Rajoy optó dos semanas después por imponernos la mayor contrarreforma laboral de la historia del Estado español.

RD-Ley 3/2012: facilitar y abaratar el despido, potenciar la inestabilidad en las condiciones laborales y rebajar los costes empresariales

Se hace difícil encontrar rastro de los principios del Derecho del Trabajo en el RD-Ley 3/2012: carácter tuitivo (protector), principio pro operario, norma

más favorable, condición más beneficiosa, principio de continuidad, principio de razonabilidad, principio de primacía de la realidad, etc., etc.

Se volverá más complejo observar la realidad laboral existente hasta mediados de los años noventa, o la actual, tras una década en el supuesto de que la contrarreforma se transforme en Ley y se consolide como normativa vigente. Ello se debe a que el RD-Ley 3/2012 actúa sobre las instituciones esenciales de la relación laboral.

El primer gran cambio normativo actúa sobre el despido, que se facilita y se abarata. Se posibilita el despido objetivo en caso de que las empresas tengan una reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres. Ello supone que hasta empresas con beneficios multimillonarios puedan despedir pagando 20 días de salario por año trabajado con el tope máximo de un año. Asimismo, con esta mínima indemnización se puede extinguir el contrato a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en dos situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común que supongan el 20% de sus jornadas hábiles en 2 meses o el 25% en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

En las extinciones de carácter colectivo no sólo se incorpora el criterio de extinción objetiva antes explicado, sino que se elimina la necesaria autorización laboral existente hasta la fecha. Las empresas pueden despedir a todos sus trabajadores con la indemnización mínima sin que necesiten para ello la autorización de la autoridad laboral.

Al mismo tiempo, se reduce la totalidad de las cantidades a abonar por parte de las empresas cuando el despido es declarado improcedente (injustificado, sin causa). Hasta ahora, el régimen general era de 45 días por año con el tope de 42 mensualidades y salarios de tramitación. Con la nueva normativa se reduce a 33 días por año con el tope de 24 mensualidades, eliminándose los salarios de tramitación, a abonar desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia.

Para clarificar la jurisprudencia, se deja claro que en lo caracterizado como sector público no sólo son aplicables las causas de despido objetivo y ERE, sino que habrá un nuevo supuesto de extinción por “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente”.

Se desarrolla el contrato de aprendizaje y formativo, que supone en el primer año un salario de 481,05 €, que ya no queda limitado a tres años, sino a tantos contratos entre los 16 y 30 años como actividades diferentes se desarrollen. Se crea un nuevo contrato denominado “indefinido para emprendedores”, que en la práctica, al contar con un periodo de prueba de un año, será utilizado como un contrato temporal acausal, con lo que invocar la no superación de la prueba

supondrá extinguir el contrato sin indemnización alguna. El hecho de posibilitar que las ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación hará que las mismas ofrezcan también contratación temporal para esos supuestos.

En cuanto a la práctica totalidad de las condiciones laborales (la jornada de trabajo, el horario, el salario y el sistema de rendimiento), podrán ser modificadas unilateralmente de una manera más sencilla que las causas y formalidades existentes hasta la contrarreforma. A su vez, el contrato a tiempo parcial podrá incorporar la realización de horas extraordinarias.

No sólo se podrán modificar o reducir las condiciones laborales que mejoren lo establecido en el convenio colectivo, sino inaplicar el mismo en empresas en dificultades, a la vez que se atribuye primacía a los convenios de empresa sobre los de sector en cuanto a las condiciones determinantes de la relación laboral, y fija la ultraactividad en dos años desde la denuncia.

Existen cuatro pequeñas medidas que no son negativas en cuanto a los derechos laborales: recuperación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores; nuevo derecho a formación (si bien debe ser pactada con la empresa); reposición de prestaciones de desempleo consumidas en EREs y bonificaciones a la contratación. Esta última es negativa desde una observancia social.

Efectos: más rotación, más temporalidad, más despidos, más pauperización, quebrantamiento de la negociación colectiva

Lejos de ese falsario discurso sobre la dualidad laboral, lo cierto es que la situación futura será de precariedad laboral generalizada.

Ninguna de las medidas aprobadas (tampoco la recuperación del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores) supondrá un freno a la temporalidad. Las modalidades más precarias en la contratación se desarrollan, creándose otras nuevas en las que, bajo la forma de un contrato indefinido, se generará una finalización del contrato no indemnizado, lo cual creará mayor rotación y temporalidad, aunque en las estadísticas el número de contratos temporales disminuya. Que las ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación equivale a poner a la zorra a cuidar de las ovejas. Cuando busquen colocación no podrán evitar pensar como la misma la ofrecen a través de un contrato temporal.

Facilitar el despido desregulando la causa, eliminar la intervención de la autoridad laboral en los convenios colectivos, reducir la indemnización por despido improcedente y eliminar los salarios de tramitación no constituyen únicamente una pérdida de derechos y garantías ante la extinción de contrato, sino que afectan sobre todo a la propia estabilidad del contrato y al cumplimien-

to de las características del mismo. Ahora, el hecho de no cumplir el trabajo en la forma en que lo requiera la empresa, sea legal o no, abocará a que ésta opte rápidamente por su extinción.

La significación de la nueva realidad en el sector público va más allá de una cuestión meramente laboral y abre la puerta al desmantelamiento de algunos servicios públicos en una combinación de ajuste del déficit público y despidos colectivos.

Las nuevas posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo y el nuevo contrato a tiempo parcial no sólo obligarán a trabajar a la carta, sino que desarrollarán un proceso de pérdida de las mejoras laborales existentes, generadas durante años.

Pero, sin duda, el gran elemento de pauperización laboral lo encontraremos en la nueva organización de la negociación colectiva. Más allá de la posibilidad de soslayar la aplicación del convenio, la pérdida de ultraactividad y la primacía del convenio de empresa tendrán unas consecuencias impredecibles. Por un lado, las patronales podrán dejar pasar el proceso de negociación colectiva para rebajar los costes de las nuevas contrataciones y obviar la aplicación del convenio superior o SMI y del Estatuto de los Trabajadores; no cabe duda de que las nuevas negociaciones colectivas serán muy tensas para los representantes de los trabajadores. Pero aún tendrá unas consecuencias peores la primacía del convenio de empresa sobre el del sector, lo que supondrá una presión permanente sobre los salarios y una desregulación competitiva entre las empresas, con el constante anuncio del cierre si no existe una adaptación a las condiciones de la competencia.

Debemos destacar también que se regalen miles de millones a las empresas con bonificaciones a la contratación y exenciones al pago de cotizaciones. Se bonifica todo, lo cual pone de manifiesto que ello no incentivará para nada la contratación.

En definitiva, si la regulación de la extinción del contrato vigente hasta el RD-Ley 3/2012 ha supuesto la mayor destrucción de empleo en la historia del Estado español, facilitar el despido profundizará aún más esa tendencia. Asimismo, desregular las condiciones de trabajo, eso que denominan “flexibilidad”, tampoco supondrá una mayor productividad para las empresas. Seguramente provocará que las mismas intenten reducir sus costes a través de la pauperización de las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras, y no mediante apuestas por el desarrollo tecnológico. Pero lo peor no es que se nos pretenda engañar a la hora de justificar la pérdida de derechos, sino que el proceso tampoco generará

empleo: la degradación de sus derechos supone asfixiar económicamente a la clase trabajadora, lo cual actúa como un efecto retardante sobre la recuperación económica. Si las medidas tuviesen alguna relación con la crisis tendrían un carácter temporal, vinculado a la duración de la misma. Lejos de ello, vienen para quedarse y para consolidar una sociedad que, a las insostenibles cotas de desempleo, deberá sumar una generalización de la precariedad.

Doctrina del shock y relaciones laborales. La reducción del riesgo empresarial y el traslado de la crisis a la clase trabajadora

Naomi Klein ha acuñado el concepto de “doctrina del shock” para referirse a la utilización de situaciones contingentes especialmente graves como justificación para la adopción de medidas impopulares, aun cuando resulte dudosa la relación entre unas y otras. No es difícil concluir que el concepto resulta tremendamente útil para explicar la asunción de la reciente contrarreforma laboral: apuntar a las relaciones laborales como supuestas causantes de la crisis y exigir la pérdida de derechos sociales para la superación de la misma.

La “doctrina del shock” requiere repetir incesantemente argumentos que, a fuerza de reiterarlos, acaban siendo dogmas. Citemos un ejemplo: el pretendido cese de la actividad de las empresas por la supuesta rigidez de las relaciones laborales. La realidad es que, incluso antes del RD-Ley 3/2012, se permitía modificar prácticamente todas las condiciones de trabajo alegando una mínima causa. Además, ¿alguien conoce alguna empresa que haya cesado sus actividades porque los trabajadores no aceptasen modificar sus condiciones?

Así, en relación con el desempleo no se realiza una identificación de las que son las causas auténticas, sino que se falsean las mismas para convertir a las víctimas en verdugos. Sería el caso, por ejemplo, del falaz argumento de la supuesta falta de formación, que topa con la terca realidad estadística que señala, según datos de Eurostat, que casi un tercio de los trabajadores españoles están sobrecualificados, elevándose este porcentaje por encima del 50% en el caso de la población inmigrante.

Otro ejemplo. Se nos insiste en las bondades de rebajar la indemnización por despido a la hora de reducir las insostenibles tasas de temporalidad que padecemos. De nuevo, topamos con la realidad. En las sucesivas reformas laborales de 1997, 2001 y 2006, se aplicaron medidas de abaratamiento del despido sin que en ningún caso se alterara significativamente la tasa de contratación temporal. Si en 1997 la temporalidad ascendía al 33,51% de los contratos, en 2001 se situó en el 32% y, cinco años más tarde, en el 33%. No sólo no hubo una disminución

destacable, sino que la tasa se incrementó ligeramente. El próximo año nos darán cifras sobre cómo disminuyen los contratos temporales sin explicar que aumentan la rotación y la temporalidad absolutas.

Ejemplos como los citados evidencian la incapacidad de las nuevas medidas adoptadas para ofrecer soluciones al drama de la temporalidad y del desempleo masivo que afrontamos. Pero no nos llamemos a engaño: la contrarreforma laboral no aspira a solucionar el paro o reactivar la economía. Más bien, toma en provecho propio la situación actual para imponer una suerte de estado de sitio laboral con el que satisfacer viejas aspiraciones del poder económico y empresarial.

Hemos planteado los efectos, pero existen dos grandes objetivos: el primero, la reducción del riesgo empresarial. Consolidar la temporalidad laboral, facilitar el despido y modificar las condiciones del contrato responden a una visión mercantilista del trabajo. Utilizar las relaciones laborales tan sólo cuando se necesitan, sin asumir riesgos ni costes por su extinción o modificación. Así, el tan cacareado riesgo empresarial se reduce a la mínima expresión, trasladando el mismo a los trabajadores y trabajadoras. El segundo objetivo es que la crisis la asuman las rentas del trabajo, la clase trabajadora.

Sin justicia no hay paz

Una quincena después de la presentación de la contrarreforma laboral, ningún análisis racional puede cuestionar la profundidad de la misma ni los efectos que tendrá sobre el empleo estable. Los juristas que hacemos de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras nuestra profesión, venimos denunciado el carácter de la nueva normativa, las múltiples ilegalidades que supone (es contraria a los convenios de la OIT y vulneradora de derechos constitucionales), pero nos corresponde sobre todo recordar el carácter tuitivo del Derecho Laboral y la existencia, aunque sólo sea formal, de un Estado social. Con el RD-Ley 3/2012 se pretende cerrar una etapa desarrollada en gran parte de Europa tras la Segunda Guerra Mundial, un poco más tardía en el Estado español. La esencia del gran contrato social era que el reconocimiento de derechos era la contraprestación que los estados y las patronales realizaban al movimiento obrero a cambio de la paz social. El contrato indefinido como principio, las retribuciones dignas, las condiciones estables y la negociación colectiva permitieron atenuar parcialmente el desequilibrio de una relación, la laboral, que es desigual. Sobre la base de ello se redujeron las desigualdades y conocimos las sociedades más prósperas de la historia de la humanidad. Una

vez quebrado el contrato social, la contraparte debería resituarse y separarse de la concertación social. Al movimiento obrero y sindical le corresponde ahora responder con la misma contundencia y profundidad que los recortes sociales que sufrimos. No se trata de convocar una huelga general, sino de romper con las dinámicas del sindicalismo de concertación y recuperar el de confrontación. Lejos de ello, iniciamos otra etapa histórica en que el trabajo se convierte en una mercancía más y no en un marco de derechos y garantías.

Debe respetar el legislador la legalidad, debe interpretar y defender el iuslaboralismo el Derecho del Trabajo con su orgánica naturaleza y sus finalidades, pero sobre todo debe recordar el movimiento obrero que, históricamente, las luchas nos han dado lo que las leyes nos pretenden arrebatar.

2. Algunas claves críticas para analizar la reforma laboral de 2012

Vidal Aragonés Chicharro y Luis Ocaña Escolar²

I. Deficiente técnica legislativa

La reforma se realiza mediante el Real Decreto-ley 3/2012, que en 64 páginas desgrana una serie de medidas que:

- a) no responden al criterio de extraordinaria y urgente necesidad
- b) entra en vigor al día siguiente de su publicación
- c) modifican numerosísimas disposiciones, entre otras algunas vigentes desde hace apenas dos meses (Ley Reguladora de la Jurisdicción Social)
- d) no es fruto de ningún proceso de debate público ni de diálogo social
- y e) se pospone el debate parlamentario, que partirá de una situación de hechos consumados y previamente decididos

II. Ataque frontal al empleo estable

- a) se facilita tanto el despido individual (objetivo por causas económicas y por ausencias justificadas) como el colectivo (por causa económica e innecesaria autorización de la Autoridad Laboral)
- b) se abarata el despido en todos los contratos, reduciendo las indemnizaciones por improcedente con 12 días menos por año y una reducción de hasta el 42% en las cuantías indemnizatorias
- c) se crea un contrato no causal de un año sin indemnización
- d) se potencia la desregularización de todas las condiciones laborales
- e) se prepara el desmantelamiento del sector público, con EREs y despidos bajo nuevo amparo legal, sin precedentes en nuestro ordenamiento jurídico
- f) se pauperizan las condiciones laborales a través del convenio de empresa y la pérdida de la ultraactividad con dos años desde la denuncia

² Vidal Aragonés Chicharro es abogado laboralista del Col·lectiu Ronda y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UAB.

Luis Ocaña Escolar es abogado laboralista de Autonomía Sur y profesor asociado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Huelva.

III.- Aprobación de las siguientes medidas concretas

a) nuevo contrato por un año sin causa y sin indemnización (presentado como indefinido para emprendedores con periodo de prueba de 1 año).

Es una medida destinada a las empresas de menos 50 trabajadores que podrán celebrar un contrato indefinido con un periodo de prueba de 1 año. Sin embargo, lo que realmente ocurrirá en la práctica será que se utilizará como si fuese temporal ya que la empresa cuenta con hasta 12 meses para extinguirlo por no superación del periodo de prueba sin tener que pagar indemnización por finalización de la relación laboral.

Esta modalidad es además compatible con la percepción de hasta el 25% de la cuantía de la prestación de desempleo que se tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación, sin que se explique si hay o no reposición de prestación o consumo sobre la totalidad.

Por si lo anterior no incentivase la contratación, las empresas tendrán derecho a una deducción fiscal de 3000 euros y un importe equivalente al 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, además de bonificaciones por la cuota empresarial.

b) el contrato de aprendizaje y de formación en la propia empresa y sin limitación hasta los 30-33 años si la actividad laboral es distinta.

Este contrato ya permitía ser suscrito hasta los 30 años y con unas retribuciones de 481,05 € durante tres años (de facto hasta los 33). Hasta ahora la formación no se podía realizar en la propia empresa, a partir de la vigencia de la nueva normativa ello será posible siempre que se disponga de instalaciones y personal docente.

Anteriormente este contrato contaba con una limitación de tres años, ahora se podrán hacer tantos contratos como actividades laborales distintas en las que se trabaje, por lo cual es una posibilidad real y legal prestar servicios desde los 16 hasta los 33 años con un salario de 481,05 € (75% del SMI del 2011).

Se ha intensificado la reducción en las cotizaciones entre el 75% y el 100% de las mismas. Ahora bien, esta modalidad contractual genera derecho al percibo de la prestación por desempleo.

c) se facilita el despido objetivo para los supuestos en los que las empresas tengan una reducción de ingresos o ventas durante los últimos tres trimestres.

En la práctica se transforma en despido objetivo en una extinción bajo término, con una realidad en la que la comparativa de tres trimestres de descensos en los ingresos o ventas será causa de despido a 20 días por año con el tope de 12 meses. Con esta nueva vía se abre claramente la posibilidad de que prácticamente todas las mercantiles puedan extinguir contratos a través de esta fórmula que sigue sin ningún control efectivo.

d) se podrá despedir a un trabajador con 20 días por año por acumular individualmente periodos de Incapacidad Temporal.

Con esta medida, el Gobierno español incumple los Convenios Internacionales de la O.I.T. Hasta ahora la legislación establecía la posibilidad de despedir a un trabajador en situación de Incapacidad Temporal y otras faltas de asistencia justificadas (eso que denominan erróneamente absentismo) con una realidad combinada de ausencia colectivas del 2,5 % e individual del trabajador o la trabajadora ante la siguiente situación:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.”

Ahora se elimina la referencia de ausencia colectivas, tan sólo con las ausencias individuales se podrá extinguir el contrato. Y ello puede ser simplemente situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común. Es decir, estar enfermo puede ser causa de despido.

e) se elimina la intervención de la Autoridad Laboral a efectos de extinciones de contrato de carácter colectivo y suspensiones de contrato. Se facilita la causa económica para los EREs con tres trimestres de disminución de ingresos.

Se elimina la autorización administrativa previa que hasta ahora se requería para la aprobación de EREs. Debemos entender que existirá un periodo de negociación tras el cual las empresas extinguirán contratos con 20 días por año con tope de un año sin limitación de umbral numérico alguno.

La causa se facilita hasta el extremo al requerir tan sólo:

“...cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”

De la misma manera los EREs de suspensión contrato y reducción de jornada no necesitarán de aprobación de la Administración, desregulándose por tanto esta vía.

Se realiza una nueva regulación de la extinción de contrato por fuerza mayor donde sí se mantiene la intervención de la Autoridad Laboral y se posibilita que una parte de la indemnización la asuma el FOGASA.

f) generalización de la indemnización por despido improcedente, injustificado y sin causa, a 33 días por año con tope de 24 mensualidades (totalmente para nuevos contratos y parcialmente para los existentes); nueva posibilidad de eludir los salarios de tramitación.

En la práctica esto significa un abaratamiento del despido improcedente de hasta el 42% de las indemnizaciones. Con la medida se generaliza la indemnización por extinción del contrato indefinido a 33 días por año trabajado en caso de despido improcedente, con un máximo de 24 mensualidades.

Los contratos anteriores tendrán dos tramos de determinación de la indemnización, uno por el tiempo anterior con 45 días por año, y otro por el futuro con 33 días por año. Y los nuevos contratos todos serán extinguidos unilateralmente por el empresario a razón de 33 días por año.

Y la reducción no es sólo de 45 días a 33 sino de 42 mensualidades a 24 en cuanto al tope lo que supone una reducción del 42% de la indemnización. Así mismo se establece una nueva posibilidad para eludir los salarios de tramitación consistente en la opción por la indemnización que evita el abono de los mismos pese a la sentencia condenatoria.

g) despidos objetivos y EREs para el personal laboral de las Administraciones y empresas públicas.

A los contratados laborales de los organismos y entidades que tienen la consideración de sector público les será de aplicación la normativa laboral respecto a los despidos colectivos e individuales regulados en el artículo 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. Se abre así una nueva vía para los despidos baratos en las Administraciones y entes públicos que deberán acreditar: “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los sectores públicos”.

h) se facilita la movilidad funcional y geográfica. Modificación de jornada de trabajo, el horario, el salario y sistema de rendimiento. Posibilidad de

modificar la cuantía salarial.

Si bien el Ministerio de Trabajo ha manifestado que “se podrán modificar las funciones de los trabajadores y las trabajadoras dependiendo simplemente de las necesidades de la empresa” las modificaciones son algo más complejas. Dice el artículo 22.4 del ET:

“Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo”.

Se podrá realizar unilateralmente una distribución irregular de la jornada por parte de la empresa hasta el 5%.

La movilidad geográfica y la modificación de condiciones de trabajo (horario, salario, sistema de rendimiento, etc.) exigirán ahora tan sólo causas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Aparece una novedad en el artículo 41 donde refiere cuantía salarial, lo que alude a la posibilidad de reducirse unilateralmente el salario.

i) Pérdida de la ultraactividad del convenio dos años después de su denuncia; inaplicación del convenio sectorial; primacía del convenio de empresa sobre el de sector en la práctica totalidad de materias.

Si en dos años desde la denuncia del convenio colectivo no se suscribiera una nueva norma pactada la totalidad de contenido perderá su vigencia. Se elimina así la ultraactividad de los convenios siempre que las patronales opten por demorar las negociaciones.

Se prioriza el convenio de empresa frente al sectorial en las materias determinantes de la relación laboral (salario, horas extras, horario, sistema de trabajo, clasificación profesional, conciliación, contratación), lo que significa que el convenio de empresa puede regular condiciones inferiores al del sector.

Se facilita a las empresas “en dificultades” la posibilidad de no aplicar el convenio de ámbito superior, hemos de entender el sectorial.

j) Se desregula el contrato a tiempo parcial en cuanto a la posibilidad de

realización de horas extraordinarias y se regula el teletrabajo.

Si bien se anunciaba poner en relación contrato a tiempo parcial, vida familiar y la formación realmente lo que se ha regulado son la posibilidad de realización horas extraordinarias.

Hasta ahora tan sólo se podían realizar horas complementarias, ahora se podrán realizar extraordinarias con una suma en la que total puede llegar hasta el 99,99% de la jornada a tiempo completo. Ello supone prácticamente trabajar a la carta. Se regula, o se desregula, por primera vez el teletrabajo.

k) Las Empresas de Trabajo Temporal actuarán como Agencia privadas de colocación.

Se autoriza a las ETTs para realizar funciones de agencia privadas de colocación, lo que supone la pérdida del carácter público en la gestión de la colocación. Requerirán tan sólo una autorización del Servicio Público de Empleo Estatal que se concederá incluso por silencio administrativo (falta de respuesta de la Administración).

l) se establecen nuevas posibilidades de formación profesional

Se añade un nuevo apartado entre los derechos que recoge el Estatuto de los Trabajadores pero que no viene a significar derecho real alguno:

“A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”

Pudiera entenderse que los derechos reales que incorpora en cambio normativo fueran los siguientes:

Artículo 23 del ET:

“(…)

l.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

(…)

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.”

Lo restante es la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el subsistema de formación profesional así como la creación de una cuenta de formación para cada trabajador.

ll) Bonificación a la contratación.

Además de las bonificaciones que ya hemos comentado hay que añadir aquellas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Según el Ministerio “para fomentar la contratación indefinida de los jóvenes”, se establece una bonificación de hasta 3.600 euros a la contratación de jóvenes parados de entre 16 y 30 años.

Para según el Gobierno “fomentar la contratación indefinida de parados de larga duración mayores de 45 años” (se refiere a desempleados), se establece una bonificación de hasta 4.500 euros.

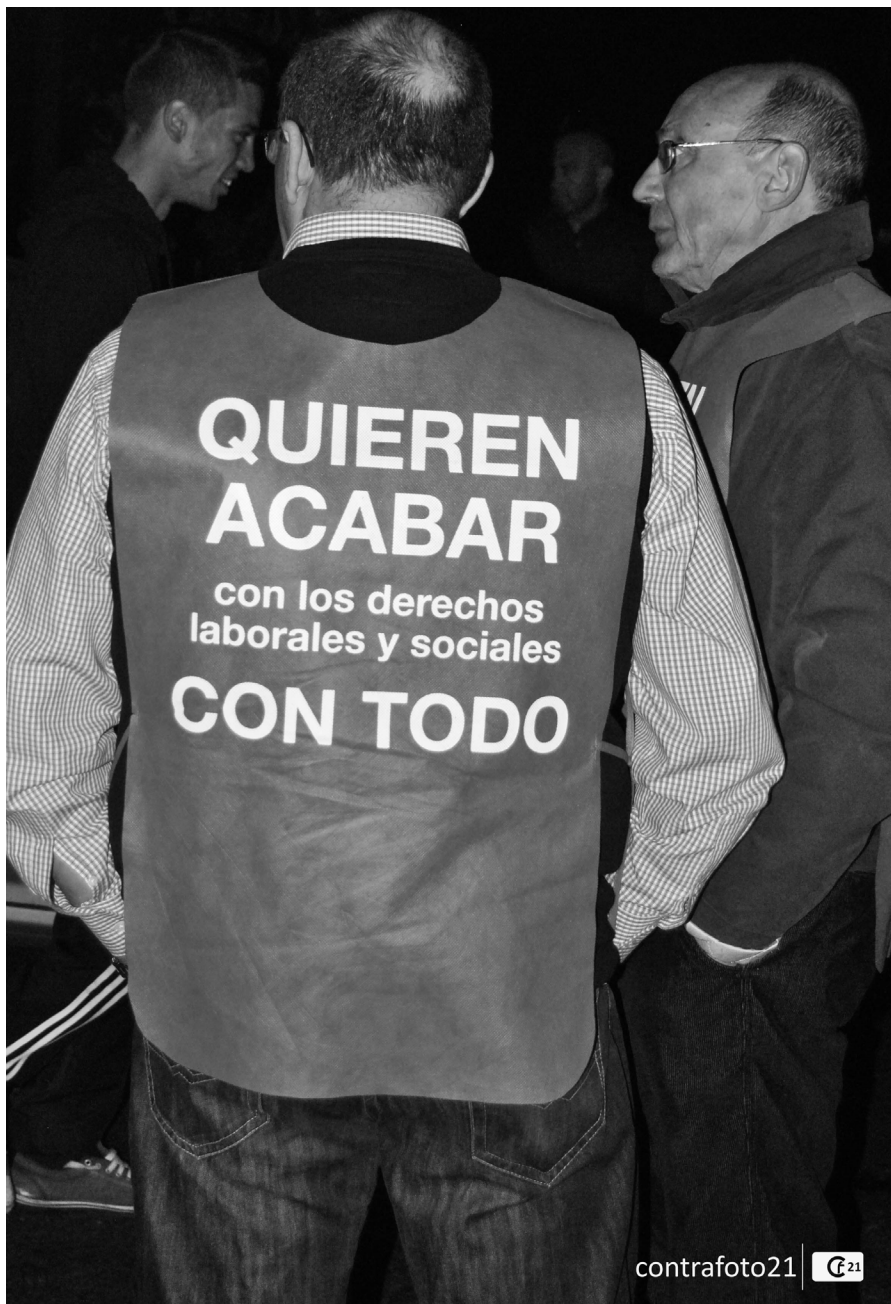
m) Se mantienen o recuperan medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada y la reposición del derecho a la prestación por desempleo existente hasta 31 de diciembre de 2011.

Nos referimos a los supuestos de bonificaciones en la cotización antes los EREs de suspensión o reducción de jornada y las posibilidades de reposición de la prestación ante un nuevo ERE de suspensión o extinción de contrato por las mismas causas que la suspensión.

Aunque son medidas que no perjudican a los trabajadores y las trabajadoras han demostrado no limitar la profunda crisis existente.

n) Se recupera la vigencia del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, pseudolimitación de la contratación temporal

Esto no significa contratación indefinida con 24 meses trabajados en una misma empresa y no tiene prácticamente ningún efecto de contención sobre la temporalidad.



Bloque 2

MANUAL PARA LUCHAR CONTRA LA REFORMA LABORAL

1. Organización y lucha

Los trabajadores y las trabajadoras han visto cómo el sindicalismo de los sindicatos llamados mayoritarios ha ido permitiendo que en muchas empresas e instituciones públicas el sindicalismo como tal vaya unido a la palabra “corrupción” o “entreguismo”. Ciertamente no toda la base social del sindicalismo ha respondido a este esquema, pero sí es cierto que la gran burocracia sindical creada por CCOO y UGT no sólo es criticada por la derecha y sus medios de comunicación, también por un amplio número de trabajadores y trabajadoras que “pasan del sindicalismo”. Hay que revitalizar el sindicalismo como una práctica liberadora de los trabajadores y las trabajadoras. La práctica de los grandes sindicatos se aleja mucho de lo que necesitamos ahora los trabajadores y las trabajadoras. No hace falta inventar un nuevo sindicalismo, sino más bien traer de nuevo los principios y valores del sindicalismo.

Un sindicalismo donde la participación y la democracia directa a través de la asamblea de trabajadores y de trabajadoras tiene que ser el eje y el principio vertebrador e irrenunciable de esta forma de entender y hacer sindicalismo, junto con la autonomía, y la independencia más absoluta respecto de las instituciones, partidos políticos y patronales.

La lucha contra la reforma laboral necesita de una clase trabajadora bien organizada y formada. No podemos pensar que el mundo se cambia sólo, nunca ha sido así. Sólo la acción colectiva de los hombres y mujeres conseguirá cambiar la situación. La lucha por la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras es un esfuerzo duro, y más en estos momentos de ataques contra los derechos básicos. La organización es fundamental para articular respuestas contundentes y eficaces. La creación del sindicato es muy necesaria como herramienta útil.

También tenemos que hacer el esfuerzo de formarnos, aprender más sobre la realidad y compartir cada vez nuestras experiencias. La formación es fundamental en momentos donde la debilidad del movimiento obrero puede conllevar un desastre histórico para nuestros pueblos. Tenemos que leer más, analizar

más lo que escuchamos, debatir y crear escuelas de formación en todos nuestros ámbitos: centros de trabajo, asociaciones... Si somos capaces de comprender mucho más qué está pasando ahora seguramente tendremos más capacidad de saber por dónde cambiar la sociedad.

2. El derecho de huelga

Una de las herramientas principales para luchar contra los recortes y la reforma laboral es la huelga. El derecho a la huelga es un derecho fundamental que goza del mayor nivel de protección y está reconocido en el art. 28.2 de la Constitución y está desarrollado por el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de Marzo.

Una huelga laboral es una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores, consiste en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que le es encomendado. Se trata de una alteración colectiva en la prestación del servicio. Normalmente se emplea como medio de ejercer presión en las negociaciones con el empleador, para obtener una mejora en las condiciones laborales, pero ocasionalmente se utiliza como represalia con otros fines. La huelga cobró importancia con la organización industrial del trabajo, en que grandes grupos de obreros sometidos a condiciones similares y agrupados físicamente en un taller o mina pudieron por primera vez organizar su actuación como grupo homogéneo.

Durante los dos primeros siglos de la Revolución industrial, sin embargo, la huelga laboral estuvo severamente penada, y no fue hasta comienzos del siglo XX cuando el derecho de huelga fue reconocido internacionalmente como un derecho esencial de los trabajadores constitutivo de la libertad sindical. Se trata de uno de los derechos de segunda generación, que se reconoce en la actualidad en la mayoría de los ordenamientos internos y en tratados internacionales de alcance universal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El derecho de huelga puede ser ejercitado por:

- ♦ Los trabajadores por cuenta ajena
- ♦ Los trabajadores asalariados
- ♦ Los funcionarios
- ♦ Los trabajadores extranjeros sin documentación

¿Cuál es el contenido del derecho de huelga?

- ♦ Participar de forma voluntaria tanto en los actos preparatorios como en el desarrollo de la huelga.
- ♦ Adherirse a la huelga cuando ya haya sido convocada.
- ♦ Incorporarse al trabajo de forma voluntaria cuando el trabajador lo decida y sin que a ello pueda negarse el empresario.

¿Es obligatoria que la huelga sea convocada por los sindicatos o por los representantes legales?

La decisión puede ser llevada a cabo bien por el sindicato bien directamente a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, para ello se constituirá una asamblea en la que se decidirá por mayoría simple de los trabajadores que hayan ejercido su derecho al voto, la declaración de huelga. La votación será secreta y esto deberá recogerse en un acta.

¿Cuáles son los requisitos formales que deben cumplirse para que sea legal una huelga?

- ♦ Debe haber un acuerdo expreso de iniciación de huelga por parte de los trabajadores (directamente por ellos reunidos en asamblea o mediante sus representantes legales) o de las organizaciones sindicales.
- ♦ Comunicación al empresario (o en su caso a las organizaciones empresariales afectadas) y a la autoridad laboral; en ambos casos deberá realizarse por escrito (en la misma, deberá identificarse los miembros del comité de huelga).
- ♦ Designación de un comité de huelga que será quien represente a los trabajadores durante la huelga.
- ♦ Fijación de unos servicios de seguridad y mantenimiento si fueran necesarios. Es una de las facultades de policía que tiene el empresario, pero no puede fijarse unilateralmente por éste, sino que deberá hacerlo de manera conjunta con el comité de huelga. La finalidad de estas medidas no podrán ser evitar el funcionamiento normal de la empresa (en caso de desacuerdo podemos acudir a los Tribunales).
- ♦ Dar la publicidad necesaria en el caso de huelgas en servicios públicos antes del inicio de la huelga.
- ♦ Establecer unos servicios mínimos cuando la huelga afecte a servicios esenciales de la comunidad.

¿Con cuánto tiempo de antelación hay que comunicar una huelga?

La huelga habrá de comenzar como mínimo 5 días naturales después de producida la notificación al empresario y a la autoridad laboral (es recomendable que se realice por registro, burofax o correo certificado). En el caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier servicio público, el preaviso a la empresa y a la Autoridad Laboral, será de diez días naturales (la comunicación deberá tener suficiente magnitud para que los usuarios que puedan verse afectados tengan conocimiento de la huelga).

Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. El preaviso es un elemento muy importante, puesto que la falta injustificada de este requisito puede dar lugar a que la huelga pueda ser declarada ilegal.

¿Son legales los piquetes informativos?

Los piquetes informativos son perfectamente legales. Tienen el derecho a informar sobre la huelga así como pedir la solidaridad de otros trabajadores siempre y cuando se realice de forma pacífica y respetando los trabajadores no huelguistas. Entre sus actividades están las de repartir propaganda, informar a los trabajadores sobre los motivos de la huelga. Son un elemento fundamental del derecho de huelga.

Las medidas de coacción y violencia se convierten en actuaciones ilícitas, pudiendo ser esos trabajadores, atendiendo a la gravedad de sus actos, objeto de sanciones, despido o exigírseles responsabilidad penal.

¿Puede el empresario contratar a otros trabajadores para que cubran los puestos de los huelguistas?

No. La Ley es muy clara con respecto a esta cuestión, así el Real Decreto Ley 17/1977 en su artículo 6 punto 5 establece lo siguiente:

En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado 7 de este artículo .

Además, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su artículo 8 apartado 10, considera esta sustitución como una infracción muy grave.

Incluso puede considerarse ilegal que el empresario sustituya a trabajadores huelguistas por otros que estén vinculados con la empresa pero que pertenezcan a otro centro de trabajo; esto se puso de manifiesto en la sentencia del TSJ de Galicia de 17 de Febrero de 1998.

¿Cuáles son los efectos de la huelga sobre la relación laboral?

El ejercicio del derecho de huelga produce el efecto de suspender el contrato así como la pérdida del salario que será proporcional a la duración de la misma. Se incluye: salario base, complementos salariales y conceptos como la parte proporcional de las pagas extra y parte proporcional del descanso semanal (sólo del tiempo de duración de la huelga). Sin embargo no podrá afectar a las vacaciones ni en su tiempo de disfrute ni en su retribución.

Durante el periodo de huelga el trabajador se encuentra en una situación de alta especial a efectos de seguridad social, estando protegido por este sistema, sin embargo se suspenden las obligaciones del empresario y del trabajador de cotizar.

¿Qué tipos de huelgas existen?

Según las causas que la motiven:

- ♦ **Huelga laboral:** es la que tiene lugar por causas derivadas de la propia relación de trabajo.
- ♦ **Huelga extralaboral:** es la que se lleva a cabo por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- ♦ **Huelga de solidaridad o simpatía:** los trabajadores defienden un interés ajeno a su relación contractual, actuando sin embargo en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan.

Según el comportamiento que se lleve a cabo durante la huelga:

- ♦ **Huelga rotatoria:** es la que realizan de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de una empresa o centro de trabajo, o sectores de la actividad económica en un ámbito geográfico determinado, alternándose sucesivamente en la cesación, en el trabajo con la finalidad de afectar a la coordinación de la producción.
- ♦ **Huelga estratégica:** es aquella que afecta tan sólo de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa, o a los sectores estratégicos del sistema económico, pero que comunica sus efectos en cadena a los demás

ámbitos, consiguiendo la paralización de todo el proceso productivo.

- ♦ **Huelga de celo o reglamento**, consiste en una ejecución minuciosa y reglamentaria del trabajo, con el consiguiente retraso en el mismo.
- ♦ **Huelga intermitente**: son aquellas en la que se alterna momento de normalidad laboral y de cesación del trabajo. posee una tipología bastante variada: alternancia de horas de trabajo y huelga a lo largo del día, de días de trabajo y huelga a lo largo de la semana o períodos más amplios.
- ♦ **Huelga de brazos caídos**: o huelga a pie de fábrica, en las que los trabajadores no abandona las instalaciones de la empresa, se establecen turno de relevo para ocuparla permanentemente.
- ♦ **Huelga escalonada**: cuando las actividades productivas son paralizadas progresivamente, unas después de otras.
- ♦ **Huelga general**: la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades.

ANEXO I

La estrategia de flexiseguridad. Un elemento vertebrador de la reforma del mercado de trabajo durante la crisis

Alejandro González Rodríguez¹

En los últimos años hemos asistido a una reestructuración de los sistemas productivos y de los mercados laborales asociada a la globalización y a los cambios tecnológicos que impone a las empresas una mayor competitividad, obligándolas a ajustarse con frecuencia a las fluctuaciones de la demanda, mediante el propio ajuste de sus actividades y su fuerza laboral. En definitiva, el nuevo modelo de producción exige una mayor flexibilidad en los mercados de trabajo, exigencia que se ha visto favorecida por una liberalización generalizada que ha supuesto dotarse de reglas más flexibles para las denominadas formas de empleo “atípicas”. Esta flexibilización de las relaciones laborales, la mayor segmentación de los mercados de trabajo y la falta de perspectivas para los desempleados de larga duración suscitan un sentimiento generalizado de inseguridad en el mercado laboral. Esto se acompaña de una cada vez más limitada respuesta del Estado de Bienestar.

En este contexto, en Europa, se han fomentado medidas que, de alguna forma, den respuesta a la doble exigencia de la situación actual: la flexibilidad y la seguridad. Una de las estrategias más claras en este sentido es la conocida como flexiseguridad, que ha suscitado un interés político formidable al aportar una respuesta al dilema de la conciliación entre la búsqueda de flexibilidad por parte de las empresas y el interés de los trabajadores por preservar la seguridad del mercado de trabajo. La idea principal que subyace al concepto de flexiseguridad es que la flexibilidad y la seguridad no son nociones opuestas, sino que se

1 Alejandro González Rodríguez es economista y profesor asociado de la Universidad Pablo de Olavide

sustentan mutuamente. El concepto cobró popularidad al describir el modelo de mercado de trabajo danés como un “triángulo de oro” que se caracteriza por una legislación flexible en materia de contratación y despidos, un generoso sistema de seguridad social y la aplicación de políticas activas de mercado de trabajo.

Los nuevos requerimientos postfordistas (competitividad, flexibilidad, productividad, etc.) han tenido similar impacto sobre el empleo en los países de la Unión Europea –sobre todo en los que fueron la Europa “de los doce”–, pero han sido diversos los modelos estratégicos de adaptación para controlar el empleo atípico como el temporal y a tiempo parcial y, más en general, para paliar la situación de inseguridad y precariedad en los mercados laborales.

Es evidente la necesidad de adaptarse a los cambios en las relaciones laborales. Ya en el Informe Supiot de la Comisión Europea (1999), que analizaba las transformaciones laborales y el devenir de los derechos laborales en Europa, proponiéndose una reforma del derecho laboral para adaptarlo a las nuevas realidades. Los expertos encargados de elaborar dicho informe estimaban que el derecho debería incorporar estos cambios y que se debería tender hacia un derecho común del trabajo, ligado a la persona en cualquier circunstancia: los modos de empleo a lo largo de la vida del trabajador no deberían repercutir en su protección social. “Si en la vía fordista el estatus profesional se confundía con el trabajo, el empleo y la protección social en sentido amplio con una condición salarial presente, convendría ahora, teniendo en cuenta las nuevas relaciones laborales, valorar la continuidad de la protección social más allá de los empleos ocupados” (Alonso, 2004).

Según de la Garza (2007), desde los años 80 se han desarrollado una serie de teorías que intentan fundamentar teóricamente el cambio en las estructuras productivas, de las relaciones laborales y de los mercados de trabajo. Fundamentalmente, se configuran dos grandes posiciones que dividen estas teorías. Por un lado, las optimistas que contemplan un papel liberador en las nuevas tecnologías y la flexibilidad, en las formas actuales de organización del trabajo en el advenimiento de la sociedad del conocimiento. Por otro lado, están aquéllas que ponen el acento en las tendencias precarizantes, inseguras, polarizadoras e intensificadoras del trabajo. Todas ellas, sin duda, ponen en pie algunas de las grandes polémicas del momento, en las que el futuro del trabajo humano es uno de los temas centrales. Las primeras, a diferencia de las segundas, no parten de que el trabajo ha dejado de ser importante en la sociedad capitalista, sino que se transforma y se trata de investigar cuáles son sus tendencias. “En general, las teorías del postfordismo tienden a ser optimistas acerca del futuro del trabajo

humano, sin negar que se trata de un proceso con grandes contradicciones y actores que se equivocan frecuentemente. Sin embargo, están animadas por una visión de futuro que no implica el fin de la sociedad del trabajo, sino su transformación en actividad enriquecedora y desalienante, además de imaginar una sociedad en la que las diferencias entre capital-trabajo no son las centrales para definir los futuros conflictos. Frente a estas visiones optimistas se han erigido múltiples objeciones teóricas y empíricas” (de la Garza, 2007). El conjunto de estas teorías más optimistas se centran en la reestructuración productiva, sustentada en la flexibilización y las nuevas tecnologías como parámetros básicos en torno a los que se dibuja un panorama laboral diferente, basado en trayectorias laborales “líquidas” y el tránsito entre ocupaciones muy disímiles.

Las consecuencias que se desprenden de este nuevo modelo de producción se han tratado de hacer frente mediante diversos mecanismos. A continuación, se explica el marco jurídico a través del cual en la Unión Europea se ha tratado de cubrir la necesidad de responder a este nuevo modelo laboral basado en la producción posfordista. Estas medidas, que se aproximan al concepto de flexiseguridad, son, por una parte, aquellas que se basan en la idea de los contratos de pluriactividad y, por otra, las que giran en torno a la idea de los mercados transicionales, que son el verdadero precedente de las estrategias de flexiseguridad.

Marco jurídico de referencia para el análisis de las políticas de flexiseguridad

La necesidad de abordar una política común en materia de empleo en Europa se plantea en el Tratado de Ámsterdam (1997) en el que se abre la posibilidad para el establecimiento de estrategias comunes y la coordinación de las políticas nacionales de empleo. Paralelamente en la Cumbre extraordinaria sobre empleo celebrada en Luxemburgo en el año 1997 se adoptaron el primer grupo de directrices para el empleo como política vinculante para los Estados miembros lanzándose la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Dicha política debía ser puesta en marcha en cada uno de los países miembros de la Unión Europea, en aquel entonces, a través de la vía específica de los anuales Planes de Acción para el empleo; donde debía determinarse un marco de acción global en cada uno de los Estados miembros siguiendo las pautas establecidas en la EEE.

Tres años más tarde, en el Consejo de Lisboa, celebrado en marzo de 2000, quiso avanzarse un paso más y se establecieron, como objetivo estratégico para la Unión Europea en aras de conseguir ser la economía más competitiva y dinámi-

ca del mundo con más y mejores empleos y con mayor cohesión social, unos objetivos cuantificables en materia de empleo: aumentar la tasa de empleo, es decir, del cociente entre población ocupada y población total en edad de trabajar, hasta el 70% en 2010. Con la intención de conocer cuál fuese la dinámica de creación y condiciones de empleo, y la posibilidad del logro de los porcentajes aludidos, la EEE fue objeto de evaluación en el año 2002, constatándose que la situación del empleo “ha mejorado notablemente”. Se menciona entonces que la adaptabilidad a la mundialización de la economía supone la imbricación de la flexibilidad y la seguridad (y calidad) en el empleo en una relación “compleja”.

Unos años después, la Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003, relativa a la EEE para las políticas de empleo de los Estados miembros, promocionó tres grandes objetivos generales interrelacionados entre sí: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y mercado de trabajo inclusivo. Con ello quedó determinada la prioridad de actuación europea. En el marco del segundo objetivo se insiste en la necesidad del equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Sin embargo, no será hasta el Informe Kok cuando se plantea de forma clara los que implica el nuevo paradigma de la simbiosis flexibilidad-seguridad y no será hasta la Comunicación de 2007 cuando se plantee por fin la flexiguridad tal y como actualmente es conocida. El Informe Kok presenta un informe en relación con la revisión intermedia de la Estrategia de Lisboa y se plantean las actuaciones más adecuadas de cara a hacer más eficaces los mercados de trabajo en el sentido de la Estrategia de Lisboa.

Ahora bien, a pesar de los esfuerzos vertidos en orden a conseguir una eficaz política de empleo, en 2005 la Comisión a través de una Comunicación al Consejo y al Parlamento manifiesta, de forma literal, que “no hay tiempo que perder”, y, al mismo tiempo, el Consejo reconoce que después de cinco años de funcionamiento de la Estrategia de Lisboa, “los objetivos de la estrategia distan de haberse alcanzado”. En esta dirección, la Comisión presentó en el año 2005 un total de 24 Directrices para el empleo (2005-2008) integradas sobre el crecimiento y el empleo agrupadas en torno a los siguientes ejes de actuación: a) atraer a más personas al mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social; b) mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales; y c) incrementar las inversiones en capital humano con el fin de mejorar la educación y las cualificaciones. En estas directrices y, a los efectos que aquí interesan, por vez primera, y siguiendo al Informe Wim Kok, aparece la promoción de la

flexibilidad combinada con la seguridad del empleo (Directriz integrada nº 21). Desde entonces, la relevancia de este tema ha sido recurrente en todos los documentos comunitarios referentes al empleo.

También el nuevo sistema de la EEE recogió la necesidad referente a que cada uno de los Estados miembros elaborasen sus respectivos Programas Nacionales de Reformas (PNR) siguiendo dichas Directrices, al mismo tiempo que instauró un mecanismo de revisión anual de los avances realizados, tanto en ámbito nacional como en el comunitario.

Desde mediados de los 90, se comienza a proclamar en el ámbito comunitario la necesidad de promover la flexibilidad en el mercado laboral al tiempo que fomentar nuevas formas de seguridad. En este sentido, la Comisión presentó en noviembre de 2006 un Libro Verde sobre la modernización del derecho del trabajo, que se esperaba diese lugar a una nueva comunicación de la Comisión a mediados de 2007, en la que se concretaran las posibles líneas de actuación futuras.

Este hecho no resulta extraño si se tienen presentes las cuatro principales razones que la Comisión, siguiendo la línea abierta por el Informe conjunto sobre el empleo 2005/2006, que avanzó cuatro principios básicos que debería reunir un sistema laboral eficaz que combine la flexibilidad con la seguridad, aporta como determinantes del rápido cambio del modo en que los ciudadanos europeos viven y trabajan: por una parte, la integración económica europea e internacional; por otra, el desarrollo de nuevas tecnologías, principalmente en los ámbitos de la información y la comunicación; también, cómo no, una realidad evidente, cuál es el envejecimiento demográfico de las sociedades europeas; y, finalmente, el desarrollo, en muchos países de mercados laborales segmentados, en los que, al mismo tiempo, conviven unos trabajadores relativamente protegidos y otros absolutamente desprotegidos.

La obligación de Europa es, por tanto, crear más y mejores puestos de trabajo si quiere cumplir en 2010 los objetivos de empleo establecidos en Lisboa. Por ese motivo, el Consejo Europeo invitó a los Estados miembros a que “en los programas nacionales de reforma se elaboren de manera más sistemática estrategias detalladas de actuación para mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas”, al tiempo que solicitó a la Comisión, conjuntamente con los Estados miembros y los interlocutores sociales, que estudiara “la elaboración de un conjunto de principios comunes sobre flexiguridad”, con la intención de servir de referencia útil para lograr unos mercados laborales más abiertos y con mayor capacidad de respuesta y unos lugares de trabajo más productivos. Es

decir, desde la Unión Europea se proclama la necesidad de que simultáneamente se emprendan actuaciones con el firme propósito de, por una parte, flexibilizar los mercados laborales, la organización del trabajo y las relaciones laborales, y, por otra, lograr la seguridad, tanto del empleo como la seguridad social.

La flexiguridad en Europa

La mayor parte de investigaciones relacionadas con el abordaje de la flexiguridad en la UE desde un punto de vista práctico se han fundamentado en la elaboración de indicadores con el objetivo de comparar la situación de cada uno de los mercados laborales en relación con ese objetivo. Uno de los trabajos más completos se elaboró para la Fundación Europa para la Mejora del Trabajo y las Condiciones de Vida (*Approaches to Flexicurity: EU models, 2007*). En él se analiza el grado de flexibilidad/seguridad existente en los 27 mercados de trabajo nacionales para posteriormente ubicar éstos en un mapa de flexiguridad que cubre el ámbito europeo.

En este sentido, el trabajo analizado estudia la flexiguridad en los mercados laborales europeos a través de ocho indicadores compuestos relativos a tres cuestiones: flexibilidad, seguridad y políticas activas del mercado laboral. Sus principales resultados son los que aparecen en la *Tabla I*.

Tabla 1. Principales resultados acerca de la flexiguridad en la UE

Característica	Indicador	Mayor cuantía del indicador	Menor cuantía del indicador
Flexibilidad externa	Dificultad para contratar	Francia, Grecia y España	Reino Unido, Polonia y Dinamarca
	Dificultad para despedir	Letonia, Holanda, Portugal y España	Reino Unido, Dinamarca y Bélgica
Flexibilidad interna	Número de horas totales trabajadas	Grecia, Polonia y Hungría	Holanda, Alemania y Bélgica
Flexibilidad funcional	Trabajadores a tiempo parcial	Holanda, Reino Unido y Suecia	Eslovaquia, Grecia, España, Hungría
	Trabajadores con contratos temporales	España y Portugal	Irlanda, Reino Unido y Austria
Seguridad en el puesto de trabajo	Protección del empleo (OCDE)	Portugal, España, Francia y Grecia	Reino Unido, Dinamarca, Hungría y Polonia

Característica	Indicador	Mayor cuantía del indicador	Menor cuantía del indicador
Seguridad en los ingresos	Riesgo de pobreza	Irlanda, Grecia, Portugal y España	Suecia, Finlandia, Holanda y Dinamarca
Seguridad en la combinación con otras tareas	Brecha salarial de género	Alemania, Reino Unido, Holanda y Austria	Italia, Portugal y Bélgica
Políticas activas	Participación en formación ocupacional	Suecia, Reino Unido, Dinamarca y Finlandia	Grecia, Hungría, Portugal y Polonia

Fuente: *Approaches to Flexicurity: EU models, 2007*

Como se puede observar, los países que, en general, se ubican como los de mayor flexibilidad/seguridad son Dinamarca, Holanda y Suecia, mientras aquellos que tienen menos flexibilidad y seguridad suelen ser los países del Este Europeo, España y Portugal.

A partir de estos resultados, y de otras 16 variables analizadas, se han construido diversos análisis cluster que ubican los distintos mercados laborales en función de la realidad empírica en relación con la flexiguridad.

Teniendo en cuenta las distintas formas de flexibilidad y seguridad en el mercado laboral que aporta el enfoque de Wilthagen (2003), el uso que de ellas hace Gaard (2005), los itinerarios planteados desde un punto de vista teórico y el estado de los mercados de trabajo a través del análisis de sus indicadores, este epígrafe intentará avanzar sobre dos investigaciones realizadas en sendos números del *Employment in Europe* (2006 y 2007) referente a la ubicación de sus distintos mercados de trabajo en el mapa de la flexiguridad europea. Los trabajos de investigación suponen un esfuerzo innovador en materia de identificación y clasificación de políticas de flexiguridad en los distintos países de la UE. Para alcanzar este objetivo, estas tareas se han desarrollado a partir del establecimiento de un conjunto de indicadores que miden alguno de los aspectos que suponen el desarrollo de la flexiguridad en el mercado de trabajo. Por tanto, se tendrán en cuenta a la hora de plantear las dimensiones de la flexiguridad que se abordarán para identificar y clasificar sus distintas manifestaciones en la UE.

La primera investigación (*Employment in Europe, 2007*) se centra en el papel de la flexibilidad interna y funcional a la hora de caracterizar los mercados de trabajo. En este sentido, analiza los recientes cambios registrados en las empresas

Europeas en relación con los horarios de trabajo y las formas de organización de las tareas al interior de los establecimientos productivos. Así, profundiza en el patrón general de descenso del número de horas de trabajo totales y los principales determinantes del trabajo a tiempo parcial. Posteriormente, estudia la proporción de trabajadores cuyos empleos ofrecen la posibilidad de acuerdos flexibles en relación con los horarios de trabajo. Por otra parte, también hace referencia a la cuantía de trabajo a tiempo parcial y la distribución de las horas de trabajo en términos de una “semana laboral”.

Asimismo, el análisis de la flexibilidad interna se completa con el estudio de la flexibilidad en la organización del trabajo. Las nuevas prácticas de organización descritas están relacionadas con la superación de las formas más fordistas y tayloristas y la introducción de nuevas metodologías de organización funcional: mayor autonomía del trabajador en la toma de decisiones, incremento de la comunicación y del trabajo en equipo y de rotación de tareas, la calidad total, etc.

A partir de la elaboración de un conjunto de indicadores, la investigación elabora un análisis factorial y, posteriormente, un análisis cluster para clasificar los distintos regímenes de flexibilidad efectivamente existentes en 22 de la UE. Estos indicadores son los siguientes: protección laboral (OCDE, 2003), formación, gasto en políticas del mercado de trabajo, grado de autonomía del trabajador, grado de rotación de las tareas dentro de la empresa, proporción de acuerdos flexibles en materia de horario de trabajo y grado de intensidad de la carga de trabajo. Como se puede observar, se priorizan los aspectos relativos a la flexibilidad interna y funcional.

Como consecuencia de la aplicación del análisis factorial, la investigación destaca tres componentes como los que mejor caracterizan los mercados laborales de los 22 países en los que se han estudiado los siete indicadores mencionados. Representan, en este sentido, diversos aspectos de la flexibilidad y la seguridad. Éstos son los siguientes: **formas avanzadas de flexibilidad y seguridad** (mayormente relacionadas con la flexibilidad interna y la autonomía y la complejidad de tareas al interior del establecimiento productivo, así como unas potentes políticas del mercado laboral), **flexibilidad externa** (vinculada positivamente con las formas atípicas de empleo y negativamente con la protección del puesto de trabajo), y formas básicas de la **flexibilidad funcional** (ligada al trabajo en equipo y a la intensidad en la carga de trabajo). Estos tres elementos serían los fundamentales para describir los mercados laborales europeos en relación con los procesos de flexibilidad.

Por último, y a partir de los dos componentes principales con mayor impacto

sobre el desarrollo factorial hallado, el análisis cluster clasifica los mercados de trabajo de los 22 países en cinco modelos diferenciados:

1. **Modelo nórdico:** Dinamarca, Suecia, Finlandia y Holanda, se asocian a una alta flexibilidad y muy elevada seguridad.
2. **Modelo continental:** Bélgica, Francia, Alemania y Austria, se asocian a una flexibilidad media-baja y seguridad media-alta.
3. **Modelo anglosajón:** Reino Unido e Irlanda, se asocian a una elevada flexibilidad y baja seguridad.
4. **Modelo mediterráneo:** España, Portugal e Italia, se asocian a una baja flexibilidad y seguridad.
5. **Modelo oriental:** Estonia, República Checa, Polonia, Lituania, Bulgaria, Eslovaquia, Grecia y Eslovenia, se asocian a una muy baja seguridad y una flexibilidad media-alta.

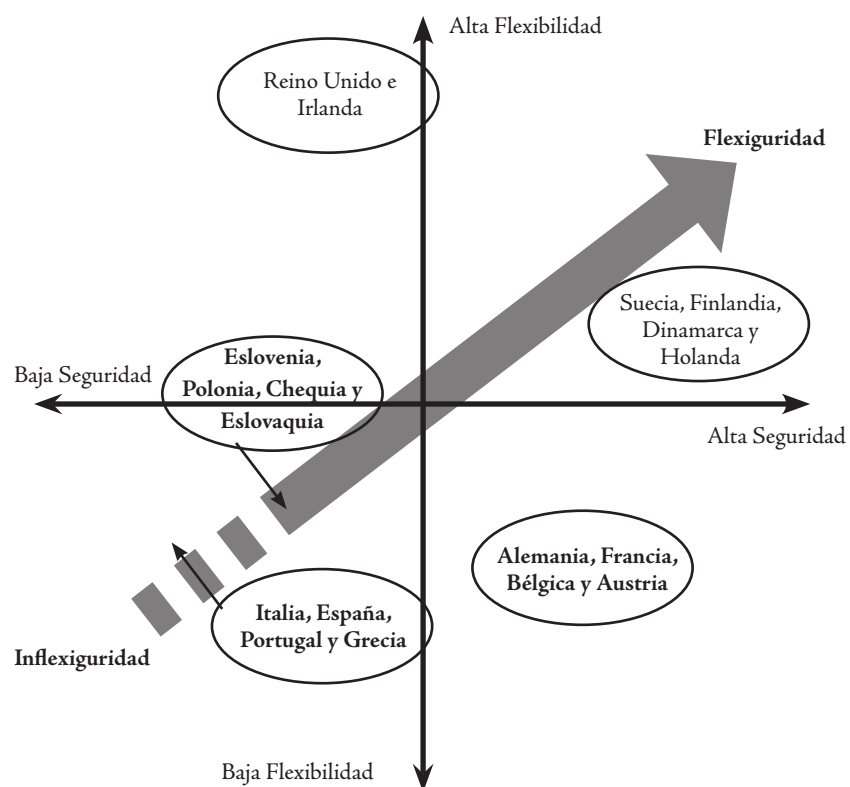
El segundo trabajo de investigación (Employment in Europe, 2006) se centra, a diferencia del anterior, en la dimensión externa de la flexibilidad y en la seguridad, especialmente en los ingresos, así como en la protección del empleo. A partir de allí, también se elabora un análisis factorial similar al trabajo anterior, en el que se identifican cuatro variables fundamentales: protección del empleo, gasto en políticas del mercado de trabajo, porcentaje de participantes en programas de formación y brecha fiscal, definida como la diferencia entre el salario bruto y neto que percibe de media un trabajador. Finalmente, el análisis factorial redujo estas variables a tres componentes: seguridad en los ingresos, flexibilidad externa y distorsiones impositivas.

A partir de su consideración, los resultados del trabajo coinciden, en buena medida, con los del anterior. Así, se distinguen cinco grandes conjuntos de mercados de trabajo en los 18 países que estudia:

1. **Modelo anglosajón:** Reino Unido e Irlanda, se asocia a un alto grado de flexibilidad, baja seguridad y baja distorsión impositiva.
2. **Modelo nórdico:** Dinamarca, Suecia, Finlandia y Holanda, se asocia a una elevada seguridad, flexibilidad media-alta y distorsión impositiva media-alta.
3. **Modelo continental:** Bélgica, Francia, Alemania y Austria, se asocia a una flexibilidad media-baja, y una seguridad y distorsión impositiva media-altas.
4. **Modelo mediterráneo:** España, Portugal y Grecia, se asocian a una baja flexibilidad y relativamente baja seguridad.
5. **Modelo oriental:** República Checa, Polonia, Eslovaquia, e Italia, se asocian

a una flexibilidad y distorsión impositivas media-altas, y a la inseguridad. Por último, y en síntesis, se incluye la representación gráfica de estos conjuntos de países, denominada “mapa” de la flexiguridad en la UE (figura 1). Este se ha trazado sobre la base de ambas clasificaciones, con dos ejes (flexibilidad y seguridad) en los que ubicar los cinco clusters hallados. Las flechas marcan cómo algunos países se encuentran a veces en uno u otro cluster (caso de los países mediterráneos y del este europeo). La flecha que atraviesa los dos ejes marca la dirección de la flexiguridad.

Figura 1. “Mapa” de la flexiguridad en la UE



Fuente: elaboración propia a partir de *Employment in Europe 2006 y 2007*, y *Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo*, 2008.

Marco jurídico de referencia para el análisis de la flexiguridad en España

La flexibilidad externa es un instrumento privilegiado de flexibilidad en el mercado de trabajo español a partir de la reforma laboral aprobada en 1984. En esta se instituía el fomento del empleo temporal sin causa justificada. Y aunque en posteriores reformas se intentó paliar algunas de sus consecuencias, el diferencial positivo de temporalidad en el mercado de trabajo español ha contribuido a que el uso de la flexibilidad externa se haya precipitado, especialmente durante los períodos recesivos como el actual.

De este modo, la introducción de modificaciones legislativas a partir de los años 80 se tradujo en un incremento de la segmentación en el mercado de trabajo y una dualización entre trabajadores con contrato fijo y eventual o temporal, así como en una importante dualización sólo amortiguada por la función de la familia como soporte de rentas de los miembros, jóvenes y mujeres, en general, que accedían a un puesto de trabajo en peores condiciones que los varones de mayor edad. Mediante esa reforma, ocurrida en 1984, se habilita al empresario a contratar de forma temporal sin causa con el contrato temporal de fomento del empleo. En este sentido, algunos investigadores consultados señalan cómo, a partir de un origen normativo, la flexibilidad externa ha visto incrementado exponencialmente su uso debido a la facilidad con la que los empleadores han podido aplicarla a través de la contratación temporal.

No obstante, la reforma de 1994 tuvo como objetivo paliar algunas consecuencias de esa temporalidad rápidamente generada en el mercado de trabajo por la reforma anterior, pero, lejos de conseguirlo, no modificó los presupuestos fundamentales de la trayectoria de la temporalidad en España. Por una parte, se produjo una recuperación parcial de la causalidad en la contratación temporal pero, al mismo tiempo, un aumento de la libertad empresarial para despedir por necesidades de funcionamiento de la empresa.

Poco tiempo después, en 1997, se produce una reforma legal dirigida a restringir la contratación temporal mediante la supresión de alguna modalidad y la limitación de otras, pero, sobre todo, crea la figura del contrato de fomento de la contratación indefinida. Su ventaja es que comporta una indemnización más reducida que la prevista en el contrato indefinido general (33 días por año trabajado en lugar de 45).

Finalmente, la reforma de 2001 introdujo cambios interesantes respecto a algunos mecanismos que, por una parte, introducían mayor flexibilidad en el mercado laboral, y, por otra, contribuían en alguna medida a la seguridad de

aquellos colectivos más afectados por la incertidumbre. En cierta medida, se trata de cambios que pueden relacionarse con el espíritu de mejorar el balance entre flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo. En este sentido, la flexibilidad de los trabajadores con contrato indefinido se introdujo gracias a la desaparición de los salarios de tramitación, que constituían, en muchas ocasiones, el grueso de la compensación monetaria en los procesos de despido individual. Asimismo, se amplió la consideración de una adecuada oferta de colocación, lo que provocó una activación más intensa por parte de la población desempleada. Por otro lado, se estableció una indemnización en las contrataciones temporales más utilizadas (obra y servicio y por circunstancias de la producción) de 8 días por año trabajado (artículo 49.1c del ET).

Sin embargo, ese intento de acercar los costes de despido de indefinidos y temporales llevado a cabo en 2001, no tuvo como resultado una disminución de la temporalidad (Toharia y Malo, 2009). Por tanto, y a pesar de las últimas reformas que, como se ha mencionado, intentaron fomentar la contratación indefinida, restringiendo la temporal, y salvo el período de crisis y recesión actuales, en los que se ha destruido gran parte del empleo temporal existente, la tasa de temporalidad ha venido siendo constante, situándose alrededor del 30-35%. De hecho, los únicos períodos en los que la tasa de temporalidad ha tenido incrementos negativos han sido los que se correspondieron con las crisis económicas. En este sentido, ninguna de las tres grandes reformas laborales (1994, 1997 y 2001) ha tenido apenas efectos sobre la tasa de temporalidad. Sin embargo, que las crisis disminuyan la temporalidad solo ha sido válido durante la crisis iniciada en 2007, y no la de los años 90, en la que la mayor parte del empleo destruido fue indefinido.

La crisis financiera y económica internacional que se desata a principios de 2008 sirve de argumento a la Jefatura de Estado en España para, a través del Boletín Oficial del Estado, promulgar el Real Decreto-ley 10/2010 de 15 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. La destrucción de dos millones de puestos de trabajo y el incremento consecuente de la tasa de desempleo por encima del 20% serían las consecuencias principales de la recesión global en España. A estas circunstancias se les uniría la estructura del tejido productivo nacional, con una escasa diversificación y circunscrito a actividades que lo someten a excesivos niveles de dependencia tales como la construcción o el turismo. También, la propia estructura del mercado de trabajo, con un peso excesivo de la contratación temporal, sugiere la necesidad de que sea reformado para mejorar su funcionamiento. Es decir, a las consecuencias

comunes que España padece a raíz de la crisis internacional, se superponen factores endógenos que intensifican el proceso de destrucción de empleo, y por consiguiente la repercusión social de la misma.

El objetivo principal del Real Decreto sería el de disminuir los niveles de desempleo alcanzados y, en paralelo, aumentar la productividad alcanzada a través del empleo del factor trabajo en los procesos productivos en España. Para la consecución de este objetivo principal se establecen una serie de objetivos específicos a través de los cuales se posibilite su alcance. En este sentido, la reducción de la dualidad del mercado de trabajo, el aumento de la flexibilidad interna en las empresas o la ampliación de las posibilidades de contratación de jóvenes y otros colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo, serían los bloques temáticos que desarrollarían el texto promulgado a través de los cuatro capítulos que conforman su aplicación práctica.

El segundo objetivo contemplado en el Real Decreto 10/2010 sería el de aumentar la flexibilidad interna de las relaciones laborales en las empresas españolas. Las principales consecuencias que se estima que se derivarían de la aplicación de los instrumentos contemplados serían; una mayor adaptación del uso de los recursos productivos a las necesidades coyunturales de las empresas en cada momento, así como, una reducción de la flexibilidad externa, de forma que, en periodos recesivos, los ajustes realizados no incidan exclusivamente sobre el volumen de mano de obra total empleado.

Las medidas de aplicación, en este caso, serían las relacionadas con la introducción de cláusulas de inaplicación salarial, los traslados de carácter colectivo, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o la suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.

En este último caso, la pretensión sería la de aumentar la agilidad y la eficacia de los procesos de ajuste cuando estos resultan inevitables ante coyunturas deficitarias de las empresas. El elevado nivel de judicialización de los conflictos laborales en este tipo de circunstancias sugiere, según los defensores de esta medida, la necesidad de que se establezcan plazos improrrogables para la resolución de los mismos y así favorecer la adaptación al contexto productivo.

No obstante, existen también planteamientos que cuestionan las medidas contempladas en este segundo capítulo por considerar que ahondan en el proceso de deterioro de las condiciones de trabajo al permitir, de manera más flexible, la transformación de las condiciones de trabajo sin la aquiescencia de los principales protagonistas de las mismas, los trabajadores, quienes están ahora sujetos a una mayor indefensión. En concreto, la posibilidad de aplicar

traslados colectivos con mayor facilidad o la reducción de la consideración de las modificaciones de las condiciones de trabajo como sustanciales apuntan en este sentido.

Aspectos contextuales que condicionan la estrategia de flexiguridad

Acerca de las causas inductoras de la situación de crisis económica actual existe un consenso más o menos generalizado entre los expertos, más allá desde donde provengan los análisis efectuados. En este sentido, la artificialidad del comportamiento de los mercados financiero y, aún en mayor medida, en el caso de España, del mercado inmobiliario desembocaron en que, llegada su normalización, se destruyeron las ficticias estructuras que se habían generado en términos sociales y económicos. Más concretamente, para el mercado de trabajo español, su excesiva dependencia a la hora de generar empleo respecto de sectores como la construcción o el servicios suponen que, cuando se produce la recesión, la capacidad de los mismos para crear empleo se ve drásticamente reducida y con ello se produce un intenso aumento del desempleo.

En el caso del sector de la construcción, antes de la crisis, en el año 2007 según datos del INE, suponía el 13,3% del nivel total de ocupación y tenía una tasa de temporalidad muy alta, concretamente del 54.7% solamente superada por la agricultura con un 59%. Es decir, aunque el protagonismo de la ocupación recaía principalmente en el sector servicios con un 63.4% del total de la misma, el brusco descenso de la actividad en el sector de la construcción y la temporalidad de los contratos suscritos explican una parte muy significativa del total del empleo destruido durante el periodo de recesión.

Por su parte, el sector servicios se ve afectado en gran medida por la crisis financiera y la falta de liquidez que se genera en el sistema económico como consecuencia de las restricciones a la concesión de créditos. Además, este sector se retroalimenta, negativamente, del creciente desempleo, que restringe el poder adquisitivo de parte de los consumidores lo que, al contraer la demanda, reduce a su vez los requerimientos de factores productivos, fundamentalmente mano de obra para el desarrollo de la actividad.

En lo que respecta a las consecuencias de la crisis, como ya se ha comentado, en el mercado de trabajo la más evidente sería la que hace alusión a la intensa destrucción de empleo. No obstante, este proceso sería más evidente para determinados colectivos. El creciente peso de la población inmigrante en la población activa española sufre una contracción considerable al focalizar la crisis sectores de producción donde normalmente se empleaba población foránea.

Del mismo modo, aquellos colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, jóvenes, mujeres, parados de larga duración, etc, se ven también en peor situación al ser los primeros protagonistas del aumento de la desocupación. Nuevamente se ponen de manifiesto factores relacionados con la excesiva dependencia de determinados sectores de actividad en la economía española y, de manera más específica, para los casos de determinados segmentos de la población o de territorios específicos.

Desde el marco institucional, las soluciones planteadas por los expertos con repercusión en el mercado de trabajo han girado en torno a las cuestiones expuestas. Por un lado, la necesidad de diversificar el tejido productivo del país dando prioridad al fomento de sectores de actividad con potencial para generar empleo a medio plazo, por otro lado, la intención de dar cobertura a los colectivos con peor situación en el mercado de trabajo. En el primer caso, siendo un objetivo de política económica comúnmente aceptado por cualquier tipo de planteamiento, sin embargo, requiere de largos procesos de consolidación y arraigo tanto social como económico que van más allá de la formulación de normativas que lo impulsen. Es decir, la capacidad de un territorio determinado para diversificar su tejido productivo viene condicionada por factores que se escapan de lo aprehensible a través de la intervención del Estado. En el segundo caso, las ineludibles medidas asistenciales para ayudar a los desempleados con menor poder adquisitivo se ven limitadas, según comentan algunos de los entrevistados, por otro tipo de instrumentos de apoyo, tales como, las ayudas al sector financiero que suponen importantes desembolsos. Además la financiación de todas estas medidas es planteada a partir de reformas fiscales no necesariamente de carácter progresivo, lo que redundaría en la pérdida de poder adquisitivo de la ciudadanía en general al centrarse en la imposición indirecta.

En definitiva, para algunos, las causas de la situación de crisis económica son de carácter estructural. Además se consolidan a través de procesos de inadecuada orientación productiva y de una planificación estatal destinada a la obtención de resultados en el corto plazo sin valorar los posibles escenarios que se pueden plantear en el futuro en los que la excesiva especialización productiva degenera en intensos procesos de destrucción de empleo. A raíz de esta configuración productiva, los procesos de crisis global afectarían con mayor intensidad y durante periodos de tiempo más prolongados lo que limitaría la capacidad de actuación de un Estado cada vez con menos recursos para intervenir.

Por tanto, a continuación se describen en los dos puntos siguientes, por un lado, en el primero, los factores que facilitan y potencian la estrategia de flexigu-

ridad, según el grupo de expertos que está de acuerdo con estos planteamientos, mientras que, por otro lado, en el segundo, se comentan, en coherencia con el otro grupo de expertos, los factores que la limitan y dificultan para su puesta en marcha.

Factores que facilitan y potencian la estrategia de flexiguridad

Para aquellos expertos con una sintonía ideológica mayor respecto de la estrategia de flexiguridad, la situación de crisis económica actual responde también a las burbujas financiera e inmobiliaria, eso sí, aún en mayor medida, en el caso de España. No obstante, para el mercado de trabajo español, las explicaciones irían en otro sentido, y es que muchos consideran que la baja productividad del factor trabajo y, sobretudo, la excesiva rigidez del mercado de trabajo, se sitúan como los factores explicativos del intenso proceso de destrucción de empleo que acontece en la actualidad.

En lo que respecta a las consecuencias de la crisis, también ahora la más evidente sería la intensa destrucción de empleo. Sin embargo, aunque este proceso afectaría a determinados colectivos, la explicación a este fenómeno se encontraría en la insuficiente cualificación de este tipo de mano de obra y no respondería, por tanto, a realidades discriminatorias en sí mismas. En estos casos, se trasladaría al Estado la necesaria inversión en el aumento de la empleabilidad de estos colectivos a través del aumento de su cualificación.

De forma práctica se trataría de promover las políticas activas de empleo a costa de limitar las políticas pasivas que, a juicio de estos expertos, corren el riesgo de generar efectos desmotivadores en la búsqueda de empleo además de suponer el desembolso de ingentes recursos económicos por parte de las empresas, lo que limita su competitividad en el mercado y la posibilidad de destinar los mismos a otro tipo de medidas como las de invertir en innovación, nuevas tecnologías o mejorar los procesos productivos.

En definitiva, los planteamientos mencionados explican la crisis económica actual no solo en base a la ruptura de las burbujas inmobiliaria y financiera, sino que, otorgan un nivel de corresponsabilidad similar a la ineficiencia del mercado de trabajo al que consideran excesivamente rígido.

El contexto existente sería, por tanto, el idóneo para el desarrollo de instrumentos como la estrategia de flexiguridad que sería el resorte necesario para acabar con la rigidez antes comentada y también para elevar los niveles de productividad de la mano de obra, considerados como un lastre para la competitividad de las empresas del país. En definitiva, la estrategia, en una situación

de crisis como la actual, se situaría en el marco de las medidas que deben contribuir, fundamentalmente, a flexibilizar el mercado de trabajo externamente, abaratando el coste del uso del factor trabajo en los procesos productivos. Para el aumento de la productividad se recurriría al desarrollo de unas políticas activas de empleo que resulten funcionales respecto de los requerimientos que se detecten en el tejido productivo. Es decir, desde las distintas administraciones implicadas se deberían desarrollar programas de formación y reciclaje de la mano de obra en aquellos sectores de actividad con mayor potencial y donde pueden ser mayores las necesidades de emplear trabajadores con perfiles determinados.

La práctica revela que la estrategia de flexiguridad, tal y como está planteada en la actualidad, sigue un enfoque muy similar al descrito por los expertos cuyo discurso es analizado en este apartado. Este hecho nos lleva a la conclusión de que la estrategia en sí es construida a partir la teoría dominante en la actualidad en las instituciones responsables de la política económica y de empleo.

Factores económicos que plantean la necesidad de una estrategia de flexiguridad

Según expertos que convergen con la necesidad de implantar una estrategia de este tipo, el mercado de trabajo español se caracteriza por haber experimentado una importante transformación en las últimas décadas basada en la intensa creación de empleo generada en los momentos de crecimiento económico. No obstante, cuando la situación se invierte, en coyunturas recesivas, la destrucción de empleo es más acusada en la economía española que en la de los países desarrollados de su entorno. Este hecho se explicaría a través de los menores niveles de productividad del factor trabajo y de las trabas legales a las que se enfrentan las empresas en España para hacer un uso flexible del mismo, sobre todo cuando resulta más necesario, es decir, cuando las dificultades de acceder a márgenes a través de la actividad productiva son mayores.

La existencia de desempleo estructural se fundamentaría en desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo que no son compensados debido a las limitaciones por parte de ésta última para hacer frente a procesos de reestructuración productiva cuando estos son necesarios. Es decir, en momentos expansivos, la posibilidad de afrontar programas de inversión para la ampliación o mejora del capital físico se vería limitada por el desembolso en concepto de cotizaciones sociales. En los recesivos, los ajustes necesarios para que el impacto negativo se minimice no son susceptibles de aplicarse con toda la amplitud idónea dado que la rigidez de la normativa laboral lo impediría. En definitiva, más que por la

debilidad del tejido productivo o por otros factores relacionados con el sistema económico, el desempleo encontraría su causa en la ineficiente orientación del mercado de trabajo en unos casos, y en otros, la inadecuada formación o el perfil de los propios trabajadores se convertirían en la clave para comprender por qué no se absorbería toda la mano de obra disponible.

La profundización en una economía de carácter global se considera como un contexto que además debe de ser tenido en cuenta si se quiere optimizar el funcionamiento del mercado de trabajo. En este sentido, la mayor competitividad que supone la liberalización en el acceso a los mercados debería constituirse en un acicate más para profundizar en las medidas anteriormente comentadas. Además, resulta necesaria la valoración de fenómenos relacionados con el proceso de globalización de la economía que tienen importantes repercusiones sobre el mercado de trabajo, tales como, la deslocalización productiva o la externalización de determinados ámbitos de la producción que son consustanciales a la propia constitución de una economía sin fronteras, donde los factores de producción se desenvuelven sin limitaciones, lo que redundaría en una mayor eficiencia del mercado a la hora de asignar los recursos. Por lo tanto, de no llevar a cabo las reformas necesarias, difícilmente se podría afianzar la posición de la economía española para que resulte competitiva y por tanto sea capaz de generar empleo y bienestar.

En todo este marco es donde sitúan éstos expertos a la estrategia de flexiguridad, es decir, en una realidad que requiere de su transformación. La estrategia en este caso puede contribuir a esa adaptación en la medida que contribuya a la dinamización en el empleo de la mano de obra, limite la duración y, en algunos casos, la cuantía de las prestaciones por desempleo y suponga una reorientación de la intervención pública, encaminada al estímulo de las políticas activas de empleo y a la reforma del sistema de prestaciones asistenciales por desempleo en la línea de no interferir en las dinámicas productivas.

El futuro incierto que se atisba a raíz de la crisis económica global, con una mayor repercusión en el caso del mercado de trabajo español, sugiere todas estas reformas. Para conseguirlo, sería necesario poner en valor aquellos recursos que resulten funcionales a la creación de actividad económica, que es considerada como el motor único que puede contribuir a la creación de empleo.

Factores sociales que plantean la necesidad de una estrategia de flexiguridad

En este caso, los expertos inclinados hacia la promoción de la estrategia, consi-

deran que un requisito indispensable para que el mercado de trabajo se adapte a los requerimientos de la nueva economía es la creación de un nuevo marco regulador de las relaciones laborales. En este sentido, la reforma debería adaptar el uso de los recursos productivos para facilitar su libre disponibilidad a los empresarios. Además, el nuevo marco productivo que establece la globalización no puede abordarse sin establecer un contexto adecuado en el que la flexibilidad para ajustar los recursos disponibles a las necesidades del proceso productivo en tiempo real sea la adecuada.

Por otro lado, considerada la productividad como uno de los cimientos sobre los que se debe construir el buen funcionamiento de la nueva economía, la cualificación de la mano de obra se plantea como el elemento catalizador de su consecución. Por ello, la estrategia de flexiguridad ha de plantearse de forma que se incida en el aumento de la empleabilidad de la población activa lo que contribuiría a aumentar sus posibilidades de encontrar empleo y de que cuando esté empleada facilite el aumento de la productividad. La adaptación de los perfiles de los trabajadores respecto de lo demandado por las empresas se conseguiría estimulando la formación en aquellos ámbitos productivos concretos en los que sea necesario. Podrían, además, establecerse vínculos entre las instituciones formativas y el tejido empresarial de manera que la oferta académica se ajustase cada vez en mayor medida a las necesidades productivas, optimizándose así el perfil de los recursos humanos empleados.

Otro aspecto a tener en cuenta, sería el relativo al contexto institucional que ha de establecerse para la flexiguridad. La correcta aplicación de la estrategia requeriría de consensos entre los agentes sociales y de estos con las Administraciones Públicas respectivas. Para ello, el objetivo común habría de concretarse en la mejora del nivel de vida general de la sociedad a partir del apoyo expreso al crecimiento económico. La estrategia requeriría de la subordinación de los intereses particulares al logro de niveles superiores de crecimiento dado que solo de esta forma se podría incidir en el fortalecimiento de los tejidos productivos y, por tanto, se dinamizaría la creación de empleo. Uno de los agentes sobre los que más focalizan su discurso los entrevistados serían las organizaciones sindicales, dado que de su capacidad de adaptación a un planteamiento de este tipo depende, en gran medida el éxito de la estrategia de flexiguridad. Los sindicatos habrían, por tanto, de adoptar compromisos que garanticen una actitud pro activa para facilitar los procesos de estímulo productivo. Esta circunstancia supone un enfoque muy trasgresor respecto del papel desempeñado tradicionalmente por los mismos dado que se les exige que limiten sus reivindicaciones

para no bloquear la vertiente flexibilizadora de la estrategia.

En el caso del Estado su principal función sería la de crear las estructuras necesarias para el buen funcionamiento de los programas de formación en el marco de las políticas activas de empleo. A su vez, consideran que las interferencias públicas en lo relativo al ordenamiento jurídico laboral deben ser minimizadas o, en cualquier caso, orientadas hacia la “necesaria” flexibilización del mercado de trabajo.

Flexiguridad. ¿Una alternativa para un contexto de crisis?

La crisis económica actual, a pesar de su origen financiero y su gestación en contextos alejados de las dinámicas propias de funcionamiento del mercado de trabajo, tiene implicaciones sobre el mismo condicionándolo y planteando interrogantes sobre su devenir, así como, abriendo un espacio de debate acerca de la necesidad de su reforma.

La repercusión más inmediata y relevante de la crisis económica en el mercado de trabajo es de carácter cuantitativo. La destrucción de empleo trunca la tendencia reciente hacia el pleno empleo de algunos de los países de la OCDE. La disminución del volumen de actividad económica, derivada de la contracción de la demanda en los mercados, se convierte en el factor explicativo de los procesos de ajuste de la dotación de recursos humanos en las empresas. Además, al tratarse de una crisis de consumo, la incapacidad de la demanda se retroalimentaría del crecimiento del desempleo dado que éste último incidiría negativamente en el poder de compra de parte de los consumidores. No obstante, el contexto recesivo abonaría también el terreno a prácticas de ajuste de plantillas con difícil justificación. Es decir, en determinados casos, se utilizaría como factor explicativo, a la propia crisis, para acometer procesos insertos en estrategias de recorte de costes variables en las empresas, concretamente en la disminución del volumen de mano de obra empleada.

En otra dimensión, en este caso de carácter cualitativo, se situarían las repercusiones que la crisis puede tener sobre la naturaleza en sí del empleo. En una primera fase de la recesión económica, su incidencia en el mercado de trabajo se haría más plausible en las realidades sociales más vulnerables. Los primeros afectados por el proceso serían aquellos segmentos de la población activa con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, jóvenes, parados de larga duración, inmigrantes, etc. Posteriormente, a medida que se produce el ajuste en el mercado de trabajo y se incurre en el aumento del nivel de desempleo, se produciría un proceso interno cifrado en una transformación de las

condiciones de trabajo de los que mantienen su empleo. Es decir, el contexto de crisis económica no solo impactaría en el aumento de las cifras de desempleo sino que afectaría a la calidad de las condiciones laborales. La raíz de este fenómeno sería la misma que trataría de justificar los recortes de plantilla, ante una mayor presión competitiva en los mercados se reaccionaría tratando de limitar la estructura de costes, prescindiendo de determinados factores empleados en el proceso productivo o, en su defecto, disminuyendo su uso.

El mercado de trabajo español, por su parte, tiene una serie de connotaciones que, a su vez, lo hacen más sensible a los efectos de la crisis. En este sentido, la configuración de un tejido productivo con un insuficiente grado de diversificación, derivado del excesivo protagonismo de sectores de actividad como la construcción o el sector servicios, la escasa dotación de recursos destinados a la promoción de la Investigación y el Desarrollo o la existencia de diferenciales en la capacidad de amortiguación de la crisis en función del territorio o del perfil productivo, van a suponer un mayor calado de los efectos negativos de la recesión medido en términos de una mayor destrucción de empleo y un empeoramiento en las condiciones de trabajo.

Ante este escenario tanto los agentes sociales como las distintas administraciones adoptarían posicionamientos en defensa de sus intereses. Como se contrasta en la mayor parte de los procesos de crisis, los principales protagonistas de la misma suelen reproducir “conductas defensivas” justificadas ante la necesidad de velar por sus intereses en el marco de un contexto hostil que puede repercutir negativamente en la situación de sus representados. Es decir, los fenómenos de recesión van a suponer un endurecimiento de los procesos de dialogo a partir de los cuales se ha de lograr la consecución de los consensos necesarios para afrontarlos con éxito.

Las propuestas formuladas por tanto, en lo relativo a la potencial transformación del mercado de trabajo se plantearían, normalmente, en posiciones contrapuestas con difícil conciliación. Por todo ello, el debate acerca de la necesidad de reformas en el mercado de trabajo, su carácter y la forma en que se implementarían se convierte en una pieza esencial para afrontar la situación. Entre estas medidas se encontraría la posibilidad de poner en marcha una estrategia de flexiguridad para tratar de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Factores que dificultan y limitan la estrategia de flexiguridad

En todo este marco recesivo se situaría la potencial puesta en marcha de una es-

trategia de flexiguridad. Aquellos expertos escépticos respecto de la formulación de la misma, aducen que de su orientación derivaría su efectividad. Y es que, si bien parece justificada la necesidad de dar una cobertura más amplia a los cada vez mayores grupos de población desempleada o en riesgo de paro, no tendría sentido la profundización en un mercado de trabajo con mayores niveles de flexibilidad. Más bien al contrario, la necesidad de proteger a la población activa habría de extenderse a la población ocupada de forma que su potencialidad para quedar desempleada disminuyese.

De cualquier forma, de las formulaciones convencionales de la estrategia se extrae que la orientación de las medidas planteadas iría más bien en sentido contrario al expresado como deseable anteriormente. Esto se corrobora, por ejemplo, cuando se constata que las medidas de seguridad van encaminadas, fundamentalmente a la promoción de las políticas activas de empleo que favorezcan la empleabilidad de los desempleados y con ello faciliten su retorno al mercado de trabajo. Mientras que, la tendencia en la planificación de las políticas pasivas sería hacia la reducción progresiva de las mismas.

Condicionantes económicos que limitan la aplicación de la estrategia de flexiguridad

El mercado de trabajo español presenta unas connotaciones que lo caracterizan y lo diferencian del de otros países de su entorno. En general se trataría de elementos que sitúan a la oferta de trabajo en un contexto de mayor incertidumbre y, consecuentemente, de mayor riesgo ante la posibilidad de quedar desempleado. En este sentido, la mayor tasa de temporalidad, provocada principalmente con la reforma de 1984, el desempleo estructural y el elevado nivel de precarización de las condiciones en las que acceden buena parte de los trabajadores al empleo, son algunos de estos rasgos que van a condicionar la puesta en marcha de cualquier tipo de iniciativa de reforma o intervención sobre el mercado de trabajo. Es decir, la aplicación de una estrategia de flexiguridad en España debería tener muy presentes todos estos elementos y adaptar sus ejes de actuación a cada realidad concreta sobre la que pretende incidir.

El fundamento de las debilidades del mercado de trabajo español reside en la falta de diversificación de las actividades productivas que han de generar empleo, pero también, en la estructuralidad del desfase entre la oferta y demanda de trabajo, sobre todo en determinados contextos territoriales. Además, no solo son determinadas regiones las que padecen en mayor medida dichos desfases, sino que esta situación se agrava para el caso de determinados colectivos que en

momentos de contracción del mercado de trabajo son los que sufren en mayor medida las consecuencias.

Otro rasgo del mercado de trabajo español es la asimetría existente entre el nivel de cualificación de la población activa y la demanda efectiva de formación que se plantea desde el mercado de trabajo. Es decir, la especialización productiva española genera una demanda de trabajo caracterizada por la baja cualificación de un importante volumen del empleo generado lo que contrasta con la progresiva tendencia alcista del nivel formativo de la población activa. Este desfase viene a cuestionar buena parte de los discursos que presentan a la falta de cualificación como el factor explicativo de los elevados niveles de desempleo y, con ello, a la aplicación de determinados instrumentos de políticas activas de empleo que persiguen el aumento de la empleabilidad de los desempleados mediante su formación. En este sentido, la estrategia de flexiguridad estaría condicionada en su enfoque convencional, el cuál plantea la necesidad de emprender medidas de este tipo y debería centrarse en otras cuestiones que, más que transformar el perfil de la población activa, se materialicen en la adaptación de los sistemas productivos para promover su capacidad para generar empleo.

En la actualidad, además de la recesión económica, el mercado de trabajo español ha de hacer frente a las nuevas condiciones que impone la globalización económica. Entre las mismas se encontrarían realidades que amenazan la potencialidad de alcanzar los necesarios mayores niveles de empleo generado o de mitigar los efectos negativos de la precarización de cada vez mayores segmentos de la población ocupada. En primer lugar, el proceso de deslocalización productiva a través del cual grandes empresas, o incluso sectores de actividad en bloque, se ubican en países donde las condiciones para acceder a mayores márgenes son más favorables. Este fenómeno, que en la mayoría de los casos se explica por la posibilidad de emplear a mano de obra con un menor coste o la mayor laxitud de los ordenamientos jurídicos laborales de los países de destino, repercute, evidentemente, en los países desde donde se deslocalizan estas empresas generando importantes destrucciones de empleo. En segundo lugar, con la globalización, también se generalizan modelos de organización de la producción y el trabajo que individualizan las relaciones empresario trabajador con la consiguiente pérdida de calidad de los empleos. Por último, el elemento tal vez más significativo, no por novedoso sino por su generalización es la existencia estructural del llamado "ejército de reserva", es decir, la existencia estable de desempleo que facilita la imposición de unas determinadas condiciones laborales a quienes demanda factor trabajo en los procesos productivos.

Condicionantes sociales que limitan la aplicación de la estrategia de flexiguridad

Según determinados expertos la realidad hacia la que tiende a consolidarse el mercado de trabajo español es hacia la de un sistema en el que el sometimiento a unas, cada vez más intensas, exigencias competitivas para las empresas. El proceso de progresiva flexibilización de las condiciones laborales y la segmentación del mercado de trabajo, determinan un importante aumento de la precariedad laboral cifrada en elementos como una mayor inestabilidad, derivada de la extensión de la temporalidad de los contratos, una intensificación del trabajo, una falta de reconocimiento de la cualificación disponible o una tendencia hacia el recorte de las prestaciones recibidas en los momentos de desempleo.

Esta realidad regresiva se explica a través del análisis del comportamiento de los principales actores que protagonizan el funcionamiento del mercado de trabajo. En este sentido, en primer lugar, en lo relativo a la oferta de trabajo, representada por la acción sindical, el poder de ésta para velar por el cumplimiento de la normativa laboral se ha visto progresivamente limitado por factores propios y externos. A nivel interno, los sindicatos representativos en España han adoptado desde la Transición una actitud condicionada por las transferencias públicas destinadas a la financiación de determinados programas de intervención sindical en el mercado de trabajo. La percepción de este tipo de ayudas condiciona implícitamente la intervención sindical dado que se subordina su poder reivindicativo a la confluencia de intereses respecto de los del grupo político en el poder. Externamente, los sindicatos han perdido representatividad con la profundización en un sistema productivo en el que ganan terreno la externalización a través de subcontratas que imponen condiciones de trabajo en muchos casos alejadas de la legalidad. Esta nueva realidad dualiza el mercado de trabajo entre aquellos trabajadores con respaldo de las centrales sindicales por emplearse en empresas matrices donde éstas tienen una estructura consolidada durante las últimas décadas y los que, al trabajar en empresas de la industria auxiliar, ni tan siquiera tienen, en la mayoría de las ocasiones, una cobertura jurídica a través de los sindicatos.

En segundo lugar, la demanda de trabajo, encarnada por la clase empresarial, se caracteriza en España por adoptar aptitudes en las que, además de la consecución de las mayores márgenes empresariales. La estrategia maximizadora de beneficios en las estrategias empresariales que compiten en costes, se suele vertebrar entorno a la pretensión de limitar el impacto de los costes variables, fundamentalmente los salariales. Otro tipo de motivaciones en esta línea como

la optimización de la producción a través de la ejecución de planes de I+D, la inversión en nuevas tecnologías para el aumento de la productividad, el reciclaje del factor trabajo para facilitar su adaptación a los requerimientos de los procesos productivos o el estímulo del factor trabajo a través de programas de apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar, apenas son tenidos en cuenta por un número insuficiente de empresas españolas, lo que impacta decisivamente en las condiciones de trabajo.

Respecto del tercer protagonista del mercado de trabajo, el Estado, en su papel de intermediador, ha tendido a satisfacer en mayor grado las pretensiones empresariales en la medida de que ha adaptado el ordenamiento jurídico hacia el aumento de las modalidades de contratación, aumentando la temporalidad de los contratos o promocionando las políticas activas de empleo frente al estancamiento de la cobertura social por desempleo.

8 de marzo, convalidación de la reforma laboral y los derechos de la mujer trabajadora

Vidal Aragonés

Con casi toda seguridad este 8 de marzo de 2012 pasará a la Historia no como un día más de la Mujer Trabajadora sino como el de convalidación del RD-Ley 3/2012. Más allá del mal gusto que supone situar en el día de reivindicación de los derechos del género femenino la reaprobación de la norma más regresiva en cuanto a derechos laborales, debemos subrayar la especial afectación que para las mujeres supondrá la nueva normativa.

Unas semanas después de la publicación de la contrarreforma laboral tan sólo los sectores ultras han sido incapaces de reconocer la virulencia de las medidas aprobadas por el Gobierno. Seguramente, fruto de la habitual insensibilidad existente para la realización de análisis de género de las normativas, no se ha prestado la necesaria atención sobre la más gravosa afectación que para la mujer trabajadora tendrán los ya vigentes cambios normativos.

La desregularización del contrato a tiempo parcial (prácticamente impuesto a una de cada 4 trabajadoras y residual en los trabajadores) a través de la legalización de las horas extraordinarias puede suponer trabajar a la carta a gran parte de las mujeres que ostentan este contrato.

La eliminación de los salarios de tramitación y la reducción de la indemnización convertirá en más inestable la relación laboral especialmente para quien ostenta menor antigüedad y salario, es decir, las mujeres. Observarán que ahora sus contratos, más allá de temporales o indefinidos, serán sometidos a término con indemnizaciones de 8, 9, 20 o 33 días por año trabajado.

La clarificación y facilitación de las extinciones de contratos para el personal laboral del sector público tendrá una mayor afectación sobre las mujeres. Este ámbito es el que había permitido que la mujer trabajadora consolidase mayor estabilidad laboral y allí la brecha de desigualdad retributiva es más reducida.

A su vez la destrucción de empleo en empresas públicas y Administración será el procedimiento a través del cual se intentará dismantelar gran parte de los servicios públicos que han jugado un importante papel en la emancipación social de la mujer en la medida que las separa de su histórico rol de trabajo reproductivo y familiar. Una amplia red de guarderías y escuelas públicas de calidad así como otros servicios sociosanitarios son los que facilitan un proceso de independencia de la mujer trabajadora.

Toma también importancia la nueva forma de reducción de jornada, derecho ejercido básicamente por mujeres y residualmente por hombres.

La contrarreforma laboral se convertirá en el punto de inflexión del ascenso-descenso de los derechos laborales de la mujer durante los últimos años. Aún así debemos hacer crítica y autocrítica a algunas de las consignas que formalmente defiende la tan necesaria igualdad retributiva. No se puede reclamar igualdad salarial entre mujeres y hombres y negar que es la división social del trabajo la que con la cuestión de género consolida esa realidad. A su vez desde sectores que solicitan sociedades radicalmente igualitarias no se asume que en la medida no se incorpore a los hombres al trabajo reproductivo o familiar no se conseguirá la igualdad.

8 de marzo de 2012.

Manual para luchar contra la reforma laboral

“Al PP le interesa desprestigiar aún más de lo que están a los sindicatos. Por eso meten en el saco a todo el mundo. Independientemente de que haya dirigentes sindicales que no actúan correctamente (...) El sindicato es la única trinchera que tienen los trabajadores para defenderse de la artillería de los empresarios, que usan el poder económico, el chantaje, la presión... En esta huelga muchos le están diciendo a sus trabajadores que no vayan o que se atengan a las consecuencias. Que le diga eso con toda la miseria y todo el paro que hay, eso sí que es un piquete, uno que realiza una coacción enorme. El sindicato no lo hemos inventado nosotros, ya se ha inventado hace mucho tiempo y es muy importante que se fortalezcan. Tienen que ser independientes del Estado. Tienen que tener una actitud firme, coherente y sobre todo los dirigentes sindicalistas tienen que estar siempre muy cerca de la vida de los trabajadores, nunca por encima, para que piensen como ellos y no como los ricos”.

DIEGO CAÑAMERO (Diario *Público*)

“Con su intrincada prosa burocrática, las 63 páginas del BOE del 11 de febrero podrían resumirse en un sencillo tuit, enviado por el gobierno a todos los empresarios: ‘Desde hoy podéis despedir fácil y barato, bajar los sueldos, incumplir el convenio o *probar* trabajadores un año y luego echarlos sin coste’. Ahí está, en los 140 caracteres que ha puesto de moda la red social, el espíritu de la reforma laboral. O más breve, en formato sms: ‘todo el poder para la empresa’. O aun más corto, dirigido en este caso a los trabajadores: ‘rendíos’. La reforma laboral de 2012, la última de una larga serie de reformas que han ido inclinando hacia el lado empresarial la balanza de las relaciones laborales (una balanza que siempre estuvo trucada, pero que mantenía al menos una apariencia de equilibrio), es la peor de todas, el tiro de gracia. Su efecto, además, se agrava en un contexto de crisis que extiende el miedo entre los trabajadores.”

ISAAC ROSA (extraído del prólogo)

atrapasuenos
www.atrapasuenos.org



www.satsevilla.org