



MARA

La firma invitada

Crisis, reforma laboral y régimen de empleo

Por **CARLOS PRIETO**

Hace sólo dos años, con un crecimiento económico del 3% y un empleo que, contra todo pronóstico, no dejaba de crecer, pocas voces se levantaban contra la regulación del mercado de trabajo. Y si se hacía era en voz baja. Ciertamente, los sindicatos no dejaron nunca de criticar la precariedad laboral que, a pesar del crecimiento, seguía caracterizando el mercado de trabajo, ni dejaron de reivindicar “Un empleo estable, seguro y con derechos”, que fue su eslogan en varios Primeros de Mayo. Pero, al tratarse de una precariedad que afectaba sobre todo a mujeres, jóvenes e inmigrantes, la situación era tolerable. Por otro lado, sostenían que la explicación última de la precariedad era el propio modelo productivo español, un modelo de poca inversión tecnológica, escasa productividad y bajos salarios. Una vez que la crisis ha estallado, y a pesar de que todos los expertos sostengan que sus orígenes tienen que ver ante todo con la implosión del capitalismo financiero global y el pinchazo, para el caso español, de la burbuja inmobiliaria, muchos se han olvidado de ello y señalan con dedo acusador que el nudo gordiano de la crisis está en otro sitio: ni más ni menos que en la regulación institucional del empleo.

La peculiaridad del régimen de empleo español —una peculiaridad que ha ido asentándose desde mediados de los ochenta— se manifiesta ante todo en la dualización del mercado de trabajo y en la volatilidad global del empleo. Dos rasgos que se traducen en un fuerte crecimiento del empleo en coyunturas favorables y una altísima destrucción en las desfavorables. Hoy, en coyuntura profundamente desfavorable, todo el mundo quiere cambiar de modelo. El problema que se plantea al respecto es doble. Primero, que los regímenes de empleo no responden a criterios exclusivamente técnicos, sino, a la vez, criterios políticos —es decir, al modo como se concibe el papel que juegan/deben jugar el trabajo y el empleo en el orden económico y social—, y no estaría mal que quienes

hacen propuestas de reforma hicieran explícita esta opción. Segundo, que los rasgos a los que hemos hecho referencia no son más que la manifestación de toda una serie de dimensiones que, en su conjunto e interactivamente, componen un régimen de empleo, y que no basta con cambiar una de ellas para que cambie todo él y sus efectos. No hay duda de que la regulación es una dimensión central en todo régimen de empleo y se ajusta o deberá ajustarse al modelo de régimen de empleo que la sociedad quiera darse. Es ahí donde se está situando el debate. Pero, como decimos, la regulación del mercado de trabajo es una dimensión junto a otras que son tan fundamentales como ella. Un régimen de empleo se constituye mediante la articulación de los siguientes campos de prácticas sociales: *a)* la regulación y protección social del empleo; *b)* las relaciones laborales y, muy en particular, el poder sindical; *c)* el

Salarios bajos y mayor inestabilidad laboral suelen estar asociados a pequeñas empresas

Los regímenes de empleo no responden a criterios solamente técnicos sino, a la vez, a criterios políticos

modelo productivo; *d)* las diferencias y desigualdades sociales que configuran el orden social extralaboral (género, origen...), y *e)* las políticas y prácticas empresariales de trabajo y de empleo. Las políticas y prácticas empresariales de empleo aparecen al final no por casualidad; es así porque *a)*, en último término, de ellas dependen de un modo inmediato las buenas o malas condiciones de trabajo y de empleo (salarios, jornadas, estabilidad...) de la población y *b)* su puesta en ejercicio se halla fuertemente

condicionada por el modo como se hallen conformadas el resto de las dimensiones. Así, como bien se sabe, las prácticas de salarios más bajos y de mayor inestabilidad laboral suelen estar asociadas con pequeñas empresas, que ocupan una posición dependiente en la cadena de subcontrataciones, emplean preferentemente a mujeres o inmigrantes, carecen de convenios colectivos o tienen convenios de muy pobre contenido, se distinguen por un escaso cumplimiento de las normas laborales y no tienen representación sindical. Lo contrario sucede en el caso de salarios medios o altos y una alta estabilidad.

Sostener que en su conjunto el régimen de empleo español se distingue por producir una configuración del empleo de muy baja calidad no es algo que se haya descubierto con la crisis actual. El capítulo dedicado a la calidad del empleo del informe *El empleo en Europa 2008*, de la Comisión Europea, coloca a España en el pelotón de los países europeos con peor calidad dentro de la UE-15. Y si es así es porque todas las dimensiones que componen nuestro régimen de empleo concurren en ello. Lo único que nos está mostrando la crisis es que esa calidad es todavía peor de lo que se podía pensar. El tránsito a una configuración del empleo que haga desaparecer toda precariedad laboral y asegure una configuración global del empleo con unos salarios y una estabilidad laboral “decentes” (OIT) requiere que se actúe sobre —y se modifique— el contenido de todas las dimensiones a la vez, y no sólo de una o algunas de ellas. Se trata de convertir un régimen de empleo dual y volátil como el presente en un régimen de buen empleo y de inclusión universal. Esa conversión exige una profunda transformación de todas las dimensiones de nuestro régimen. **1.** La regulación y la protección social del empleo deberá asegurar a todos los asalariados el máximo de estabilidad (salvo casos excepcionales, todos los contratos deberían ser indefinidos) y favorecer una protección del desempleo que, con políticas pasivas y activas, fortalezca al trabajador. **2.** Se-

rá preciso reordenar la negociación colectiva, pero, antes, para que la negociación sea socialmente equilibrada y efectiva, es mucho más importante que el sindicalismo sea fuerte en todo el espectro social y productivo (unos sindicatos fuertes mejorarán nuestro pobre Estado de bienestar, negociarán buenos convenios, lograrán que se cumplan los puntos acordados e, imponiendo incrementos en los salarios reales, terminarán por introducir en el tejido productivo una dinámica de inversión tecnológica que acreciente la competitividad empresarial). **3.** Deberá apoyarse con medidas públicas expresas una reestructuración profunda del modelo productivo que incremente el nivel de productividad de nuestras empresas y facilite la implantación y el desarrollo de las demás líneas de reforma. Y, finalmente, **4.** Será necesario reducir y deslegitimar las desigualdades sociales extralaborales, que son, con frecuencia, el argumento que justifica las prácticas de discriminación laboral en el espacio productivo; la política de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que se viene desarrollando en los últimos años es un ejemplo del camino a seguir en relación con otros colectivos discriminados.

He ahí las cuatro sendas por las que es preciso transitar al unísono si se quiere apostar de verdad por un régimen de empleo que nos permita escapar definitivamente de nuestras miserias laborales y se convierta en un régimen de inclusión universal; cuatro, y las cuatro necesarias. Contra lo que algunos puedan pensar, este planteamiento no tiene nada de utópico. Otros países del centro y del norte de Europa ya lo han hecho realidad. Tampoco es un objetivo social y político que pueda hacerse realidad de la noche a la mañana. Pero si llega a concertarse (y concretarse), será la mejor —y única posible— *hoja ruta* para señalar el camino que hemos de recorrer. ■

Carlos Prieto es profesor titular de Sociología (UCM).
cprieto@cps.ucm.es