

# 5. Los efectos silenciosos de la reforma laboral

Gracias a la reforma, los ajustes no han sido tan peligrosos como podrían haberlo sido por el rebrote de la crisis

Julio Pomés, Presidente de Civismo

Con un descenso del número de trabajadores en el último año en cerca de 850.000 y un aumento del número de parados en 1.200.000, no son de extrañar las críticas contra la reforma laboral de 2012. Sin embargo, tampoco se puede perder de vista que, gracias a ella, los ajustes no han sido tan peligrosos como podrían haberlo sido por el rebrote de la crisis. Si en 2011, con un leve crecimiento del PIB, el empleo caía un 3,3%, en 2012, con una recesión del 1,4%, los puestos de trabajo se contraían un 4,8%.

Es una cifra más alta, pero que podría haber sido mayor si se tiene en cuenta la gran diferencia coyuntural.

Por otra parte, muchos de los ajustes se han saldado a base de horas de trabajo o de remuneración y no de puestos de trabajo, lo que facilita el mantenimiento de las estructuras empresariales, las capacidades productivas y la seguridad de los empleados. Esto, a su vez, es positivo para el consumo y los flujos de crédito, aunque sea difícil verlo. Poniéndolo en cifras: el número medio de horas trabajadas

por empleado cae un 1% (aunque en el sector público aumenta un 2% por la disminución de los interinos) y la reducción interanual de la masa salarial hasta el cuarto semestre de 2012 asciende al 8,5%, cuatro puntos por encima de la caída del empleo.

La ministra de trabajo, Fátima Báñez, parafraseando al Banco de España, recalca que “se hubiera podido evitar la destrucción de un millón de puestos de trabajo si la reforma laboral se hubiera hecho antes de la crisis”. Ésta es una tesis que respaldan grandes especialistas en Derecho del Trabajo, como Íñigo Sagardoy. Aunque sobre el papel no hayan cambiado muchas cosas, suprimir la necesidad de autorización administrativa para los despidos ha dado a las empresas un margen de actuación mayor para tomar sus decisiones. Sin embargo, muchas siguen aceptando pagar indemnizaciones mayores para mantener la cohesión interna.

Actualmente, la mayor parte de los contratos (la media de los sujetos a convenio) incluyen revisiones salariales del 1,3%, un punto y medio por debajo de la inflación. Se trata de la mayor pérdida de poder adquisitivo desde 1984. También se introducen nuevas variables, como fue el caso del Acuerdo Interconfederal 2012-2014 que firmaron patronal y sindicatos. El pacto ligaba la evolución de los salarios no sólo a la inflación en España, sino también a la previsión del Banco Central Europeo e, incluso, el pre-

---

Los trabajadores recibirán una gratificación salarial si el Índice del Comercio al por menor supera al de 2010

---

cio del petróleo del barril de Brent. Se trata de un precedente histórico, aunque queda por avanzar: sería muy razonable que la nómina fuera ligada a la productividad del empleado, los beneficios o los márgenes del negocio.

Algunos sectores sí han avanzado en esta dirección, pero se trata de logros arrancados gracias a la colaboración de los sindicatos sectoriales y con fuertes reticencias de los sindicatos mayoritarios. El convenio de las grandes superficies, que afecta a 230.000 personas en Alcampo, El Corte Inglés, Carrefour o Ikea, entre otros, vincula las retribuciones de los trabajadores a los resultados del sector y del centro donde desarrollan su labor. Los trabajadores recibirán una gratificación salarial si el Índice del Comercio al por menor supera al de 2010. El acuerdo también reforma la jornada laboral para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades de las ventas.

Los 7.000 trabajadores del grupo de restaurantes Zena (Burger King, Domino's Pizza, La Vaca Argentina...) tendrán sus salarios relacionados con los resultados de la compañía. Si el beneficio bruto de explotación en 2013

se sitúa entre 36 millones y 38 millones de euros, la compañía abonará una paga única del 1,5% de la retribución mínima. Si el beneficio bruto es igual o superior a 39 millones en 2014, entonces la compañía aplicará una subida del 2% del salario mínimo de convenio. Este porcentaje se trasladará a las tablas salariales, si el beneficio es igual o superior a 39 millones de euros en cada uno de los dos años.

Además, se han implementado variantes que facilitan la flexibilidad dentro de la empresa. La plantilla de oficina de Seat, en Barcelona, ha aceptado una reducción del 60% en la bolsa de horas extra para evitar 340 despidos, lo que supone un gran ahorro para la compañía.

En Panrico, en cambio, los empleados de varias factorías pactaron ampliar la jornada para mantener la actividad. Algunos aceptaron medidas como el aumento de la jornada en 300h anuales (sin remuneración extraordinaria) y reducciones salariales del 8% para mantener la competitividad de la compañía y evitar el cierre.

En febrero, el fabricante de automóviles Nissan, que tiene una planta

en Barcelona, logró un acuerdo revolucionario. Después de seis meses de duras negociaciones, los sindicatos han aceptado que los nuevos trabajadores contratados a partir de 2014 para fabricar un nuevo turismo ingresen con una rebaja del 20% de los salarios establecidos en la planta, que luego irán recuperando paulatinamente. Es decir, lo que se denomina la doble escala salarial. Esto hará posible la creación de 1.000 puestos de trabajo directos y otros 3.000 indirectos.

Los sindicatos siempre habían rechazado esta reivindicación de las empresas porque temían que los más antiguos, los de mayor coste, fueran sustituidos por los de salario más bajo. El pacto ha sido posible gracias a que la empresa ha garantizado que, en caso de regulación de empleo, los primeros en salir de la compañía sean los más nuevos.

Habrà que acostumbrarse a este nuevo paradigma, más complejo y más diverso. De acuerdo con Báñez, el 84% de las negociaciones laborales orbitan sobre la flexibilidad interna. Quizá no se trate de tener un modelo productivo, sino de facilitar una herramienta con el que cada empresa busque la organización que más le conviene, la que más le permite aportar al desarrollo común.

---

La plantilla de Seat ha aceptado una reducción del 60% en la bolsa de horas extra para evitar 340 despidos

---