

REFORMA LABORAL EN ESPAÑA

Hay más de cuatro millones y medio de desempleados, lo que supone el veinte por ciento de la población activa: la mayor tasa de paro de la eurozona

Los sindicatos han anunciado una huelga general para septiembre porque piensan que el Gobierno ha incumplido su promesa de que no se producirán recortes sociales.

LA crisis económica española tiene una particularidad respecto al resto de socios de la eurozona: la tormenta financiera ha generado una destrucción de empleo sin precedentes. Más de 4,6 millones de parados evidencian la necesidad de reformar el mercado laboral, una cambio solicitado desde hace meses por el Banco de España, el FMI y la Comisión Europea. El Gobierno ha aprobado un Real Decreto que no cuenta con el apoyo ni de los sindicatos, ni de la patronal y que debe enfrentarse a su tramitación parlamentaria.

DAVID NAVARRO

El mercado laboral español presenta serias debilidades estructurales que se han arrastrado desde los tiempos del franquismo. Desde la llegada de la democracia la economía ha experimentado un importante crecimiento, que en los últimos años se ha visto truncado por el pinchazo de la burbuja inmobiliaria y el estallido de la crisis financiera. Los últimos acontecimientos han quitado el velo que ocultaba la rigidez del mercado laboral,

situando el volumen de parados en un nivel sin precedentes. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en España hay más de 4,6 millones de desempleados, lo que representa más del veinte por ciento de la población activa, la mayor tasa de la eurozona y el doble de la media europea.

Pero, ¿por qué en España la recesión se ha cobrado tantas víctimas en el mercado laboral? La respuesta se encuentra en la estructura productiva española (muy intensiva en mano de obra

poco cualificada) y en la anquilosada normativa que regula el mercado laboral. Ante la gravedad de la situación, se ha generado cierto consenso sobre la necesidad de reformas profundas en la legislación, aunque sin visos de acuerdo sobre las medidas a aplicar. Ante el fracaso del llamado “diálogo social” –que mantienen los sindicatos CC.OO. y UGT con las patronales CEOE y Cepyme– el Gobierno ha aprobado un Decreto que modifica la normativa laboral española. El texto deberá ser aprobado en el Parlamento para que

exista posibilidad de acuerdo político. Los diputados tendrán que trabajar duro en los meses de julio y agosto.

El problema es que el Gobierno está atrapado por una doble vía. Por un lado, las recetas que plantean el Banco de España y los principales organismos internacionales (entre los que destacan el Fondo Monetario Internacional y la Comisión Europea) no son bien recibidas por el Ejecutivo español. Por el otro, los sindicatos han anunciado una huelga general para septiembre porque piensan que el Gobierno ha incumplido su promesa de que no se producirán recortes sociales, al ir demasiado lejos en las modificaciones normativas.

Contenido de la reforma. A grandes rasgos, la reforma laboral del Gobierno mantendrá el control de los sindicatos y de la jurisdicción sobre el mercado laboral español. Se abre ligeramente la puerta a modificar los convenios colectivos y al despido “objetivo” en caso de dificultades económicas (que reduce notablemente el coste de las indemnizaciones), pero sin entrar al fondo de la cuestión. Además, el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) -que se nutre de las apor-

taciones empresariales- abonará una parte de las cantidades que se paguen a los trabajadores despedidos; y, finalmente, el Ejecutivo generaliza el contrato de fomento de empleo indefinido para acabar con la temporalidad.

El despido “objetivo” es una de las claves de la reforma y lo que ha provocado que los sindicatos se alejen del Gobierno. El texto del Real Decreto incorpora una novedad: las empresas podrán aducir causas económicas para despedir a un trabajador, algo que hasta ahora estaba reservado sólo a los despidos colectivos (EREs). Pero, ¿cuáles serán estas causas?

La expresión que ha utilizado el Gobierno es que la empresa podrá despedir en caso de una “situación económica negativa”,

pero sin aclarar qué quiere decir exactamente con esto. Será un juez de lo laboral el que determine cuándo un despido objetivo está justificado; al no establecer condiciones concretas como, por ejemplo, si una empresa está en pérdidas un determinado número de meses o si carece de unos ingresos determinados para mantener a toda la plantilla.

La negociación colectiva. En cuanto a la negociación colectiva, el Ejecutivo mantiene el poder sindical en la negociación de los convenios y, aunque hace un guiño a la posibilidad de que algunas empresas y trabajadores puedan modificar los convenios en etapas de crisis, en realidad el proceso para negociar las condiciones

Propuesta de contrato único

El Banco de España aboga por la creación de un único contrato de trabajo de carácter indefinido con un coste de despido inferior al actual. Es decir, hace suya la propuesta que retiró la patronal antes de sentarse a negociar con los sindicatos, a petición del Gobierno. El regulador financiero advierte sobre los efectos negativos del modelo dual de mercado de trabajo español y afirma que la introducción de un contrato único con un menor coste de despido “aumentaría la creación de empleo y reduciría la volatilidad”. El organismo señala que la dualidad del mercado de trabajo español, dividido entre aquellos con un contrato temporal “sin costes de despido” y los que tienen uno indefinido con un “coste elevado” de rescisión, “exacerba las fluctuaciones entre el empleo y el desempleo”. Esta tesis la respaldan los analistas y todos los organismos internacionales.



laborales sigue siendo farragoso y demasiado rígido. De hecho, no se permite ligar los salarios a la productividad, como piden todos los organismos. Las empresas deberán seguir actualizando los salarios con la evolución de precios como norma general.

Para lograr que las empresas eviten la rigidez de los convenios, el documento aprobado usa una vía intermedia de difícil comprensión. Crea la figura de la “cláusula de la inaplicabilidad salarial”, que se incluirá en los convenios colectivos y que establecerá las causas y condiciones por las que las empresas no estarán obligadas a actualizar los salarios con la inflación y a cumplir con los compro-



El Real Decreto incorpora una novedad: las empresas podrán aducir causas económicas para despedir a un trabajador, algo que hasta ahora estaba reservado a los EREs.

Otras reformas integrales

El presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, en sede parlamentaria, manifestó que una reforma laboral “no es la panacea universal” para solucionar los problemas de la economía española, garantizar su crecimiento y lograr que los más de 4,6 millones de parados encuentren un empleo. Para lograr todos estos objetivos hacen falta otras reformas con un enfoque integral en materias como la educación, la regulación del sistema financiero, la política energética, la fiscalidad y el sistema de pensiones; pero sin la eliminación de las rigideces laborales, la competitividad española se resentirá, destruyendo más empresas que son, al fin y a la postre, las que crean empleo. Sin embargo, con una reforma laboral profunda de carácter estructural la transición a una economía más competitiva será más sencilla y menos traumática.

El abaratamiento del despido.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y a no ser que la empresa consiga que el juez admita que el despido es colectivo, el abaratamiento se reducirá a los ocho días que pagará el Fogasa. Es decir, que los empresarios verán reducido el coste de echar a cualquiera de sus trabajadores fijos, sea cual sea la modalidad contractual bajo la que estén contratados, sin que éstos pierdan dinero respecto a la normativa actual. Se abarata el coste del despido para la empresa, pero no para el empleado.

Con esta modificación, el coste habitual del despido de un trabajador fijo para las empresas pasará a ser de 45 a 33 días. Además, el texto que ha aprobado el Gobierno amplía el contrato de fomento del empleo a las personas de entre 31 y 44 años que hayan tenido un contrato fijo. De esta manera, no hay ningún trabajador que quede fuera de este contrato de fomento del empleo, por lo que lo normal es que se acabe generalizando y que el actual contrato fijo de 45 días vaya poco a poco desapareciendo.

Respecto al “modelo austriaco”, que permite al trabajador hacer un fondo de capitalización por despido que le acompaña

durante toda su vida laboral, el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, ha anunciado que el fondo se diseñará mediante la tramitación de un proyecto de ley en el plazo de un año y que, en ningún caso, supondrá la elevación de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Otras novedades son el levantamiento del veto a las agencias de trabajo temporal para que puedan operar en el sector público y la posibilidad de aplicar reducciones de jornada sin reducir plantillas, el denominado “modelo alemán”.

La flexibilidad laboral de España. Aunque el Gobierno lo haya negado de forma sistemática, el mercado laboral español es demasiado rígido, lo que explica el impacto especial que está teniendo la crisis financiera internacional sobre nuestro mercado laboral. En concreto ocupa los puestos de cola, según el informe *Doing Business*, elaborado por el Banco Mundial. Dicho estudio analiza la facilidad de abrir y desarrollar un negocio en casi 180 países.

Uno de los indicadores clave que analiza este organismo consiste en medir el grado de flexibilidad

► sigue en página 48

RAÚL HERAS

¿Queremos perros amarillos?



EN 1932 un congresista y un senador estadounidenses lograron sacar adelante una nueva ley laboral en medio de la que, hasta entonces y durante mucho tiempo, fue la mayor crisis económica que había vivido el país y casi el mundo entero. Ambos dieron sus apellidos a la norma y así ha llegado hasta nuestros días. El congresista se llamaba Fiorello La Guardia y dos años más tarde se convertiría en el alcalde más popular de Nueva York durante once años; el senador representaba al Estado de Nebraska y permanecería otros treinta años en el Senado, después de haber iniciado en Washington su larguísima vida política con otros diez en el Congreso.

Los dos hicieron desaparecer a los “perros amarillos”, a los que acusaban de atacar frontalmente a los sindicatos y someter a los trabajadores a la voluntad omnímoda de los empresarios. Los “yellow dogs” eran las normas legales que regían hasta ese momento en Estados Unidos. Por ellas los tribunales podían impedir casi cualquier manifestación de origen obrero y sindical, y las empresas ponían en sus contratos laborales una condición que el firmante no se podía saltar bajo pena inmediata de despido: no podía afiliarse a ningún sindicato.

Este cambio de normativa laboral va a ser la segunda gran “revolución” del mercado de trabajo en España

Setenta y cinco años después algunas voces intelectuales de EE.UU., como el profesor y doctor en económicas por la Universidad de Columbia, Walter Block, reclaman en los medios de comunicación la vuelta de los “perros amarillos” en base a los mismos principios que defendieron La Guardia y Norris, pero con los protagonistas absolutamente cambiados. Block cree que los sindicatos se han convertido en intermediarios interesados entre las dos partes y que su actuación impide a empresarios y trabajadores actuar con entera libertad.

Nadie en España –por lo menos a ese nivel– preconiza que desaparezcan o se minimice el papel de los sindicatos en las negociaciones entre empresarios y trabajadores. Nadie quiere aquí “perros amarillos” saliendo por las puertas de los leones de la Carrera de San Jerónimo,

ni visitando las sedes de UGT, CCOO o la CEOE. Los sindicatos forman en nuestro país, al igual que en el resto de Europa, parte del sistema y son tan inseparables de él como el Parlamento, los partidos, las elecciones, los cuerpos de Seguridad y hasta el Poder Judicial. Son útiles y necesarios por más distorsiones en su función que padezcan y más equivocaciones cometan. Les pasa lo mismo que a los partidos políticos o las organizaciones empresariales: se han burocratizado hasta la exageración, dependen en exceso de las ayudas del Estado, tienen cada vez menos afiliados pese a que son los que negocian con los gobiernos y la patronal, y su “ideología” –que la tienen– está más en el siglo XX o en el XIX que en el XXI.

Son parte indispensable de la democracia que conocemos y son una de las cuatro patas sobre las que se deberá “sentar” con firmeza el nuevo orden laboral que va a cambiar bastantes cosas y que no hay forma de pararlo. Las otras tres son el Gobierno, la patronal y el Parlamento y los Parlamentos autonómicos, por ese orden e importancia en su contribución a la salida de la crisis mundial y española que padecemos.

Este cambio de normativa laboral, y al que muchos parecen temer como si de un *tsunami* legal y social se tratara, va a ser la segunda gran “revolución” del mercado de trabajo que se produzca en España desde la llegada de la democracia. La anterior, curiosamente, también la protagonizó un gobierno socialista y le costó a Felipe González soportar la primera huelga general, el divorcio del PSOE con la Unión General de Trabajadores y la salida del Congreso de Nicolás Redondo, uno de los líderes que le habían ayudado a convertirse en secretario general de su partido, y más tarde a ganar unas elecciones y llegar a presidente del Gobierno.

Aquel duro pulso lo ganó la política y el poder, y ahora va a pasar lo mismo. En los años ochenta las dificultades económicas del país eran muchas y las relaciones laborales venían del franquismo y necesitaban una puesta al día. Hoy ocurre otro tanto: España no se parece en nada a la España de entonces; la mundialización de la economía obliga a nuevas reglas de juego; la competencia entre países y zonas de influencia hacen y deberán lograr que las normas que se establezcan obliguen

por igual y de la misma forma. Para lograr mayor competitividad y defender de la mejor manera los puestos de trabajo se necesita mayor libertad entre las partes. El corsé que tiene ahora la economía española es demasiado ceñido e impide que nos enfrentemos a los retos del exterior –que se traducen en déficit público, balanza de pagos, coste del dinero, entre otros– con posibilidades de victoria. La fortaleza del país, a conseguir entre todos, debe traducirse en la fortaleza de cada una de las partes. Si no es así el desequilibrio acabará por arruinar el proyecto al hacerlo saltar por los aires a la menor oportunidad que tenga el que se considera perjudicado o herido en sus intereses.

Raúl Heras es periodista y presidente de Editorial Códice.

Ante el fracaso del llamado “diálogo social”, el Gobierno ha aprobado un Decreto que modifica la normativa laboral española y que deberá ser aprobado en el Parlamento



Se amplía el contrato de fomento del empleo a las personas de entre 31 y 44 años que hayan tenido un contrato fijo.

► viene de página 46

laboral de las distintas economías. El mercado español ocupa los puestos de cola a nivel mundial, por detrás de países tercermundistas y en vías de desarrollo.

En concreto, el informe destaca que España cuenta con una elevada rigidez a la hora de contratar trabajadores, así como una excesiva burocracia para comenzar un negocio. Mientras, todas las economías del G-7 se sitúan muy por delante del mercado nacional. EE.UU. tiene el mercado laboral más flexible del planeta, al tiempo que Japón y Canadá ocupan los puestos 17 y 18 del ranking. Reino Unido se sitúa en el 28 e, incluso, Italia se consolida en el 75.

Todos los organismos internacionales insisten en señalar que el principal factor que explica la falta de flexibilidad es la ultra actividad de los convenios colectivos, es decir, que si un convenio no se renueva sigue vigente el anterior. Ello confiere a los convenios, en la práctica, el rango de ley o decreto,

obviando que se trata de acuerdos económicos entre sindicatos y patronales que necesariamente tienen que modificarse con las circunstancias económicas, las positivas y las negativas.

En una época como la actual, es vital aumentar la competitividad de los salarios españoles, es decir, que crezcan menos que en el resto de socios europeos y, lo más importante, que no suban más que la inflación. Pero con el sistema español lo que se está produciendo es justo lo contrario, problema que se agudiza al no ligar los sueldos a la productividad.

Tampoco se entiende que el Gobierno no haya prestado atención alguna a las distintas propuestas de reforma que, a pesar de diferencias en algunas medidas particulares, coinciden en lo fundamental: la necesidad de una reforma integral, sistémica, que no repita planteamientos inmovilistas que en el pasado sólo sirvieron, en el mejor de los casos, como parches.

FEDERICO DURÁN
LÓPEZ

Reforma laboral y empleo



LOS males de nuestro mercado de trabajo se resumen en una palabra: rigidez. Es esta rigidez, al impedir o dificultar las adaptaciones empresariales, la que provoca una parte importante de los problemas del empleo. A diferencia de lo que sucede en otros países europeos, en los momentos de dificultades económicas nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una intensa destrucción de empleo.

El empleo es el principal factor de ajuste que tienen las empresas españolas ante la falta de flexibilidad de nuestras relaciones laborales. Falta de flexibilidad que deriva de un marco normativo inspirado en el principio de que, en lo que se refiere a las decisiones de gestión empresarial, todo lo que no está expresamente permitido está prohibido, y que consagra una intensa presencia administrativa y judicial.

La negociación colectiva, lejos de ser un instrumento flexible y adaptable de gestión empresarial, introduce, por regla general, aún más factores de rigidez. En esas condiciones, es evidente que la reforma laboral constituye

una prioridad tanto desde el punto de vista social como económico. Reforma laboral lo más amplia posible, pero que, en todo caso, debe perseguir unos objetivos fundamentales: dotar de mayor flexibilidad y adaptabilidad a nuestro sistema productivo, restablecer la confianza empresarial de cara a la contratación laboral, y conseguir una negociación colectiva aliada con esos objetivos y que no constituya una rémora para la consecución de los mismos.

Las reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, persiguen teóricamente los dos primeros objetivos. Ahora bien, en lo que se refiere a la flexibilidad interna, traslados y modificación de condiciones de trabajo, apenas se producen avances. Se trata de decisiones empresariales que siguen teniendo una regulación compleja y restrictiva, en las que sigue interviniendo la administración y en las que la decisión última acerca de la viabilidad de la medida empresarial corresponde a los jueces. No se va más allá de la

Y en lo que se refiere a la confianza empresarial para fomentar la contratación, los pasos atrás, encareciendo y dificultando la contratación temporal, son más significativos que los que apuestan por incentivar la indefinida disminuyendo los costos de extinción. El régimen de los actuales contratos indefinidos prácticamente no varía. La extinción por causas económicas o productivas exige que el empresario acredite las mismas y convenza bien a la autoridad administrativa bien al juez, de que las medidas de ellas derivadas son razonables, por lo que seguimos en la misma situación de indefinición y de sometimiento de las decisiones empresariales al control administrativo y judicial. Únicamente se modifica la calificación del despido objetivo cuando no se hayan observado las formalidades exigidas para el mismo, que pasa a ser improcedente en vez de nulo.

Se amplian, por lo demás, las posibilidades de celebrar contratos para el fomento de la contratación indefinida, exigiendo solo tres meses pre-

por el empresario en determinados supuestos, pero solo en relación con los nuevos contratos, indefinidos o de fomento. Nos encontramos así con el siguiente esquema de indemnizaciones:

- Contratos indefinidos actuales: despido colectivo, 20 días de salario por año de servicios (tope de 12 mensualidades); despido disciplinario, sin indemnización si procedente, y 45 días si improcedente (42 mensualidades); despido objetivo, 20 días si procedente (12 mensualidades) y 45 días si improcedente.

- Contratos de fomento actuales: las mismas indemnizaciones salvo en el caso de despido objetivo improcedente (33 días y 24 meses).

- Nuevos contratos indefinidos (de duración superior a un año): en casos de despidos colectivos u objetivos, de las indemnizaciones de 20 o 45 días, 8 días son a cargo del FOGASA (hasta que entre en vigor el nuevo fondo de capitalización, en principio el 1-1-2012).

- Nuevos contratos de fomento (de duración superior a un año): en casos de despidos colectivos u objetivos, de las indemnizaciones de 20 o 33 días, 8 son a cargo del FOGASA (hasta la entrada en vigor del fondo de capitalización).

Aparte el pequeño galimatías, no son cambios sustanciales. Si tenemos en cuenta que la negociación colectiva no se toca y que ninguna flexibilidad adicional se contempla para las pequeñas empresas, es de temer que la situación de nuestro mercado de trabajo, y la penalización del empleo que lo caracteriza, no cambien significativamente.

Federico Durán López es Catedrático de Derecho del Trabajo. Socio de Garrigues.

“Seguimos en la misma situación de indefinición y de sometimiento de las decisiones empresariales al control administrativo y judicial”

visión de un arbitraje ante las discrepancias, pero que tiene en todo caso que ser pactado. Junto a ello, se fomenta la sindicalización de las pequeñas empresas sin representación de los trabajadores, al prever que estos puedan delegar su representación en los sindicatos.

vios de desempleo del trabajador, o permitiendo que este provenga de una previa contratación temporal, pretendiendo con ello un mayor uso de esta modalidad contractual.

Por último, a través del FOGASA, se reduce la indemnización por despido a abonar