

Una reforma para destruir empleo

ECONOMISTAS FRENTE A LA CRISIS

El Gobierno ha aprobado las medidas de la nueva reforma laboral. Pese a las muchas reformas realizadas a lo largo de treinta años en nuestro marco laboral, no estamos ciertamente ante una reforma más. El primer aspecto destacable es que **la reforma se concentra de forma muy especial en el despido**, a través de múltiples medidas de enorme trascendencia:

1. El *contrato indefinido ordinario* pasará a tener las indemnizaciones por despido improcedente o injustificado que tenía (en los supuestos de despido por causas objetivas cuando fuera declarado o reconocido como improcedente) el *contrato para el fomento de la contratación indefinida (CFCI)*, es decir 33 días por año de trabajo con un máximo de 24 mensualidades, frente al montante anterior de 45 días con un máximo de 42 mensualidades.

Con ello, la indemnización máxima en el despido sin justificación, o *improcedente*, se reduce en un 43% para todos los nuevos contratos indefinidos. Se trata de la mayor rebaja de las indemnizaciones por despido que se ha producido hasta la fecha.

Es preciso recordar que, aunque el CFCI -que ahora desaparece al aplicar sus condiciones más reducidas de indemnización al contrato indefinido ordinario- tenía un coste de despido mucho más bajo, era mucho menos utilizado por las empresas que el contrato ordinario, lo que ponía de manifiesto que no es el coste del despido el factor que más preocupa a las empresas, al tiempo que siembra dudas acerca de la justificación de esta medida.

2. En segundo lugar, **se modifican las condiciones indemnizatorias de todos los contratos indefinidos ordinarios vigentes**, aplicándoles, desde la fecha de entrada en vigor de la reforma y como a los nuevos contratos indefinidos, un devengo de 33 días por año de trabajo con un máximo de 24 mensualidades en el caso de despido sin justificación.

Esto supone aplicar un nuevo régimen a los contratos vigentes (conservarán las anteriores indemnizaciones solamente hasta la entrada en vigor de la reforma). Es decir, se reduce la protección del empleo para alrededor de 8,5 millones de trabajadores, cifra que estima los que disponen actualmente de un contrato indefinido ordinario, ya que en lo sucesivo devengarán cuantías indemnizatorias inferiores.

3. Se crea un nuevo contrato indefinido (seguramente para simplificar la supuesta maraña de contratos) dirigido a las empresas de menos de 50 trabajadores (más del 95% del total), que establece, entre otras peculiaridades, un periodo de pruebas de un año.

Con ello, **resultarán en la práctica innecesarios los contratos temporales por debajo de esa duración**: durante el periodo de prueba el contrato se puede rescindir sin justificación ni indemnización alguna, por lo que de un plumazo han quedado derogadas *de facto* las regulaciones de los contratos temporales, que exigen una causa de temporalidad para ser suscritos y disponen de una indemnización de 8 días por año de trabajo a su finalización.

Puede que esta reforma haya encontrado la forma de acabar (estadísticamente) con la temporalidad del empleo. Con estas inmejorables condiciones de contratación y despido, pocos harán ya contratos temporales: ahora todos los trabajadores temporales serán indefinidos '*de menos de un año de duración*'.

4. **Se modifican las condiciones que permiten el *despido por causas objetivas de carácter económico*.** A partir de ahora, será suficiente con probar que se haya producido una disminución de los ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos. Lo cual es una eficaz manera de convertir el despido 'en el primer recurso' de las empresas para su adaptación, no ya a las crisis, sino simplemente a caídas coyunturales de las ventas. Pudiendo despedir con un bajo coste ante supuestos tan laxos, es improbable que muchas empresas inicien procesos de adaptación de las condiciones de trabajo necesariamente más complejos.

Un nuevo aspecto en el que la reforma muestra su verdadero rostro, que poco tiene que ver con el tan repetido objetivo de convertir el despido en el último recurso.

5. **Se suprime la autorización administrativa en los Expedientes de Regulación de Empleo.** Con ello, queda abolida en la práctica la negociación y el acuerdo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión temporal de empleo y reducción temporal de jornada.

Cierto es que la autorización administrativa previa no era en muchos casos un dechado de virtudes, pero esa *antigualla*, como la han calificado los expertos responsables del Ministerio, aseguraba, a través de la búsqueda del acuerdo, que facilitaba la autorización y eximía de probar las causas, la atenuación del conflicto social ante supuestos de considerable gravedad y repercusión social como son los despidos de centenares o miles de trabajadores y las suspensiones de empleo y reducciones de jornada colectivas. A partir de ahora, los disturbios dentro y fuera de las empresas quizá vuelvan a ser el pan nuestro de cada día, lo que sin duda ha de calificarse como un signo claro de avance hacia la modernidad.

Junto a todas estas medidas, algunas de ellas reclamadas durante décadas por los sectores más recalcitrantes de organizaciones empresariales e institutos económicos bien remunerados, se han adoptado otras también de elevada importancia, y también muy requeridas, en el ámbito de la **negociación colectiva**:

- A. Se establece la **primacía del convenio de empresa** sobre los de ámbito superior. Realizado esto de forma radical, invalida toda la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa: si prevalece siempre y en todo el convenio de empresa, se produce el vaciamiento de la negociación colectiva.

Si se confirma que tendrían prevalencia también los *acuerdos de empresa* (que son menos que convenios), significaría marginar de facto a los sindicatos de extensos ámbitos de la negociación colectiva, precisamente en el nivel de la misma, las empresas (por pequeñas que sean) al que se concede plena soberanía.

- B. **Se limita la denominada *ultraactividad del convenio a dos años*.** Se trata del periodo durante el cual permanecen vigentes determinadas partes de un convenio colectivo, que ha llegado a su finalización temporal, en tanto se sustituye por uno nuevo. La ley, hasta ahora, no permitía que el convenio decayera y que determinadas materias, individuales y colectivas, básicas en todas las relaciones laborales de todas las empresas, quedaran en el vacío (a los mínimos de la ley, cuando estos existan).

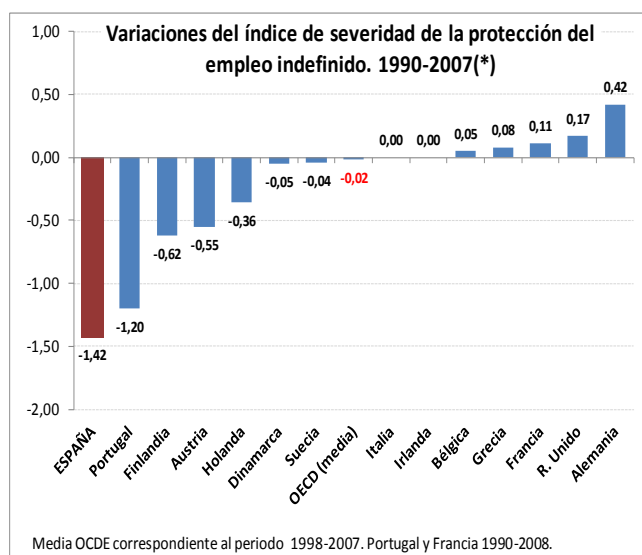
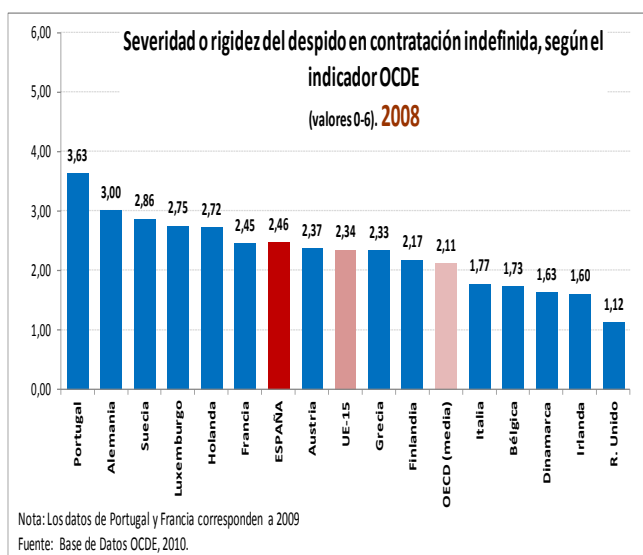
Alguien, ingenuamente, podría pensar que esa limitación temporal animará a los negociadores a llegar antes a acuerdos y evitará bloqueos en la negociación. Pero eso, desgraciadamente, es una visión muy superficial. Un conocimiento somero de las relaciones laborales permite predecir con un bajo nivel de incertidumbre que, cuando una de las partes es consciente de que la falta de acuerdo termina por cancelar, pasado un tiempo no muy largo, las condiciones preestablecidas en el convenio, su voluntad de acordar se debilita en sentido directamente proporcional a las ventajas que con seguridad va a obtener del decaimiento del convenio.

En resumen, lo que significa la modificación es otorgar toda la ventaja a una sola de las partes, dotándola de una privilegiada posición que, como mínimo, le permitirá iniciar un proceso de rápida rebaja de los estándares de trabajo. La reforma es, en este punto, de inmenso calado. Y sus consecuencias, incluso en términos nuevamente de conflictividad social, serán enormes, a medida que todas las empresas y todos los trabajadores vayan haciendo uso de las nuevas reglas.

La reforma tiene otras medidas de índole menor que las comentadas, lo que dejamos para mejor momento con el ánimo de no prolongar demasiado estos comentarios. Únicamente merece la pena señalar brevemente que la reforma restablece bonificaciones a la contratación para amplios colectivos (jóvenes, mujeres en profesiones en la que se encuentran subrepresentadas, parados de larga duración,...), precisamente en los términos genéricos en los que su elevado peso muerto, evidenciado por numerosos estudios, aconsejó que fueran suprimidas por ineficaces.

Recapitulando. El grueso de las medidas se dirige, por un lado, a facilitar y aminorar, en términos además muy intensos, los despidos tanto individuales como colectivos, y en sus modalidades causales tanto como en las que no requieren justificación. Este es el primer elemento característico de la reforma. Un aspecto en el que, contrariamente a lo que habitualmente se escucha, la regulación (mucho menos aún la realidad material) de nuestro mercado de trabajo no se encuentra en una posición desfavorable en relación con los países de nuestro entorno.

Acudiendo a la –con todas sus limitaciones, y falta de actualización en el caso español- mejor fuente de información, los indicadores de protección del empleo de la OCDE, la situación española no es especialmente desfavorable. Como puede comprobarse en los gráficos siguientes, la posición española es intermedia, pegada al promedio europeo, e inferior a la de países a menudo mencionados como modelo, como Alemania, Holanda o Suecia, entre otros. Y que, por otro lado, ha registrado, a través de las sucesivas reformas, las mayores reducciones de todos los países a lo largo del tiempo.



Un aspecto, este de la regulación del despido, en el que no hay una evidencia clara, según la mayoría de los estudios disponibles, acerca de su incidencia sobre el empleo, dado que, si de una parte pudiera estimular la contratación, de otra incrementa la propensión al despido. Análisis comprobable por los estudios del propio FMI. Por otro lado, en una coyuntura como la actual, caracterizada por la vuelta a la recesión, parece totalmente desaconsejada.

La reforma, en este aspecto, va a aumentar a corto plazo los despidos, y a medio y largo plazo la

inestabilidad en el mercado de trabajo, incrementando los flujos de entrada y salida, y elevando la volatilidad del empleo. No es esperable, en consecuencia, que estimule la mejora de la formación y el aumento de la productividad del trabajo. Si esta reforma, como ha dicho su principal responsable en el Gobierno, pretende terminar con la segmentación del mercado de trabajo y aumentar su estabilidad, no ha podido adoptar medidas más equivocadas. Si pretende crear empleo, no ha podido hacer cosa más inteligente que favorecer el despido.

El otro ámbito de las medidas de grueso calado se concentra en el desarbolamiento de la negociación colectiva. Algunos pensamos –seguramente confundidos- que este país necesita más cooperación y más trabajo en común, así como más productividad y más salario para ganar en un contexto competitivo valor añadido y renta. Las medidas aseguran, desde luego, una larga conflagración en la negociación colectiva. Esta debe ser la filosofía del proyecto para el país. Será que de las guerras no salen más que cosas buenas.

ECONOMISTAS FRENTE A LA CRISIS

www.economistasfrentealacrisis.com

@MadridEco