

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (desde el punto de vista de los empresarios)

El Consejo Asesor de Expansión y Actualidad Económica debatió las reformas del mercado de trabajo introducidas en 2010 por la Ley 35/2010 y, tras un infructuoso período de negociación entre sindicatos y organizaciones empresariales, por el Gobierno mediante el Real Decreto-Ley 7/2011.

El debate se inició con sendas presentaciones de D. Iñigo Sagardoy, miembro del Consejo Asesor, y de D. Juan José Dolado, catedrático de Economía de la Universidad Carlos III.

En el debate se abordaron tres grandes cuestiones:

1. Las debilidades de la regulación tradicional del mercado español de trabajo.
2. Las reformas normativas introducidas en 2010 y 2011.
3. Las reformas adicionales que serían deseables.

1. Debilidades del régimen de relaciones laborales

La crisis económica iniciada en 2007 ha puesto de manifiesto las debilidades del tradicional modelo español de relaciones laborales. Esas debilidades han magnificado la destrucción de empleo en nuestro país, sobre todo en comparación con los de nuestro entorno. Así:

- En el período 2008-2009, la caída acumulada del PIB en España fue menor que la del conjunto de la OCDE (4,5 vs. 5,8 puntos porcentuales), mientras que la del empleo fue muy superior (8,6 vs. 1,6 puntos porcentuales).

Ello, unido al fuerte crecimiento que experimentó la población activa antes de la crisis, provocó que la mitad del aumento absoluto del desempleo en toda la Unión Europea se produjera en España, cuya tasa de desempleo, tras subir 11 puntos, se encuentra en la actualidad en el 21% de la población activa.

- Un parte significativa de la súbita e intensa caída del empleo puede atribuirse, sin duda, a la crisis del sector de la construcción, que llegó a representar más del 13% del empleo total antes de la crisis. Pero el empleo en el sector de la construcción regresó ya, hace varios trimestres, a su media histórica –próxima al 8% del empleo total- y, sin embargo, los problemas del mercado española han subsistido.

- En España, los trabajadores que han conservado el empleo han visto aumentar el número de horas trabajadas y su salario real por hora, a diferencia de lo ocurrido en muchos otros países (Alemania, Francia, Italia...), donde las empresas han reducido predominantemente sus costes laborales totales mediante reducciones del número medio de horas trabajadas y del salario por trabajador.

Paradójicamente, en nuestro mercado laboral resulta más fácil despedir que reducir la retribución de un trabajador. Por eso, las empresas se han adaptado a la crisis por tres grandes vías:

1ª Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), y, en mucha menor medida, Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

2ª No renovación de contratos temporales.

3ª Despidos individuales disciplinarios improcedentes (conocidos, tras la Ley 45/2002, como “despidos exprés”), en el que la empresa despide a un trabajador, con efecto inmediato y con escasa intervención judicial, alegando ficticias razones disciplinarias y, a cambio, le paga la indemnización máxima prevista legalmente –esto es, 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades- en vez de los 20 días previstos, con un máximo de 12 mensualidades, en casos de despido “objetivo” por causas económicas. **(ESO QUE RESULTA DIFÍCIL DESPEDIR)**

Tanto la reforma de 2010 como el Real Decreto-Ley 7/2011 han contemplado, con limitaciones, la posibilidad de “descuelgue salarial” de una empresa respecto al convenio supra-empresarial aplicable, pero esa posibilidad ha surgido cuando el grueso de la destrucción de empleo ya se había producido.

Las rigideces del mercado español de trabajo no sólo han aumentado el desempleo provocado por la crisis, sino que minan el atractivo de España para las empresas con capacidad para elegir entre países o deslocalizar actividades.

A continuación se analizan en más detalle esas tradicionales debilidades del mercado español de trabajo.

Dualidad entre trabajadores temporales y fijos

Los elevados costes de despido de los contratos de trabajo indefinidos y la creación, tras la reforma de 1984, de los contratos temporales -con reducidas o nulas indemnizaciones por fin de contrato (generalmente, 8 días por año trabajado)- ha hecho que las empresas hagan un uso muy amplio de los contratos temporales: los trabajadores con tales contratos llegaron a representar, antes de la crisis, más de un tercio de todos los trabajadores asalariados e incluso tras la no renovación de muchos de ellos todavía representan el **25 %** en la actualidad, un porcentaje que está volviendo a crecer.

Ese peso excesivo de los contratos temporales, junto con la imposibilidad legal de su “encadenamiento” por el mismo trabajador, tiene muchas consecuencias adversas:

- El desinterés, tanto del trabajador como del empleador, por la formación en el puesto de trabajo, ya que su ocupación será pasajera.

Así, por ejemplo, en 2009 sólo el 27,1% de los trabajadores españoles participaban en actividades formativas, frente al 60% en Francia o el 47,8% en Alemania.

- El elevado coste de la rotación de trabajadores distintos en un mismo puesto de trabajo, como consecuencia de los costes de búsqueda, tanto para el trabajador como para el empleador.

Esa rotación es muy elevada: así, de los 13,1 millones de contratos temporales de trabajo que se firmaron en España en 2010, aproximadamente el **62%** de ellos correspondieron a contratos por plazo inferior o igual a un mes.

Esos costes de rotación y búsqueda generan, de por sí, un “paro friccional” adicional al producido por la crisis.

- La escasa movilidad geográfica de los trabajadores, reacios a cambiar de residencia por trabajos temporales que pueden ser muy pasajeros.

- El estímulo de los aumentos salariales y de la baja productividad de los trabajadores con contrato fijo (insiders), que saben que la empresa podrá compensar el aumento de sus costes laborales, o reducir, en caso de crisis, los costes laborales totales, mediante la no renovación de trabajadores temporales (outsiders).

En suma, los trabajadores con contrato temporal –tradicionalmente jóvenes con escasa formación, mujeres e inmigrantes, pero cuya incidencia viene afectando crecientemente a jóvenes con estudios superiores- han venido siendo el “Lumpenproletariat” que, a modo de “carne de cañón”, protege a los trabajadores fijos de los efectos de las crisis económicas y de los aumentos de costes laborales logrados por dichos trabajadores fijos en la negociación colectiva.

Tiene poco de casual que, a diferencia de otros países, en las encuestas realizadas en España la percepción subjetiva de la seguridad en el empleo sea creciente con la edad de los trabajadores encuestados.

Esa percepción tiene fundamento: en 2007, antes de la crisis, los trabajadores con menos de 25 años sufrían una tasa de paro del **18,2%** (frente al 8,3% general); y los que tenían empleo, tenían en **61,2%** de los casos contrato temporal (frente al 31% general). Pues bien, a principios de 2011 su tasa de desempleo había subido al **43,1%** (frente al 21,3% general).

Rigidez del sistema de negociación colectiva e inadaptación a las empresas

El régimen hasta ahora vigente estaba caracterizado por los siguientes rasgos:

- Carácter “normativo” o “eficacia general” de los convenios sectoriales.

La vigente normativa laboral otorga carácter “normativo” o “eficacia general” a los convenios colectivos sectoriales aplicables a los trabajadores de una empresa o un centro de trabajo, aunque ni ellos ni la empresa los hayan suscritos en el marco de un “convenio de empresa”.

Tales convenios sectoriales pueden ser:

1. De ámbito nacional, como los que existen, por ejemplo en el sector químico, de grandes almacenes y de banca.
2. De ámbito autonómico, figura hasta ahora infrecuente; o
3. De ámbito provincial, que son los más abundantes, pues afectan al 70% de las empresas y a más de la mitad de los trabajadores que tenían convenio en 2010.

De modo parecido a como ocurre con las normas jurídicas –donde el principio de jerarquía normativa hace que las de menor rango no puedan contradecir las de rango superior-, en materia de convenios los “convenios de empresa” quedaban subordinados a los de ámbito superior, de forma que no pueden establecer para los trabajadores condiciones menos favorables que los establecidos en los convenios sectoriales aplicables.

Esa concepción de la negociación colectiva se remonta a una época –los años 70 y 80- en los que la negociación colectiva pretendía, en gran medida, defender y aumentar los salarios reales de los trabajadores en presencia de elevadas tasas de inflación, en el seno de una economía mucho más cerrada a la competencia internacional.

Como los convenios colectivos sectoriales no pueden adaptarse a las características o situaciones especiales por las que atraviese una empresa concreta, el abanico de retribuciones salariales –fijado en el convenio sectorial- es mucho más estrecho que el de productividades de los trabajadores, que dependerá mucho de la empresa en que trabajen; y en épocas de crisis, los ajustes de costes laborales se llevan a cabo mayoritariamente mediante despidos, en vez de mediante reducciones de horas trabajadas o de salarios.

- “Ultraactividad” ilimitada

En tanto las partes no convengan, de mutuo acuerdo, su modificación, un convenio colectivo tendrá vigencia indefinida, con independencia del plazo para el que se hubiera pactado.

Esa regla aumenta la capacidad negociadora de los trabajadores fijos, que pueden presionar mediante huelga a la empresa para que mejore las condiciones de su convenio, pero que tienen garantizado el mantenimiento de las condiciones hasta entonces vigentes

- Reglas sobre legitimidad y "búsqueda de rentas" (rent seeking).

Las negociaciones de los convenios sectoriales supra-empresariales no se realizan por los trabajadores de las empresas, sino por un amplio elenco de representantes y asesores laborales de las organizaciones empresariales y sindicales, cuyos ingresos profesionales dependen del mantenimiento del complejo sistema de negociaciones laborales.

El conjunto de la CEOE y los sindicatos disponen aproximadamente de unos 60.000 asesores en despachos y consultoras laboristas cuyos ingresos dependen de la intrincada red de las negociaciones laborales, a través de los cuales se estima que se generan rentas de unos 800 millones de euros anuales.

Además, **la negociación de ERE es una fuente de cuantiosos ingresos para sindicatos.**

Es, pues, legítimo sospechar que una de las tradicionales razones de la oposición de los sindicatos y las organizaciones empresariales a una reforma laboral liberalizadora que de mayor protagonismo a la negociación en las empresas ha sido el interés económico personal de sus miembros en el mantenimiento del sistema vigente (rent seeking).

Ausencia de políticas activas contra el desempleo

Las políticas públicas para luchar contra el desempleo han adolecido tradicionalmente de dos debilidades:

- Escasez de medios y baja calidad de las políticas públicas "activas" (formación, reciclaje...) destinadas a facilitar la recolocación de los parados;

- Prestaciones por desempleo desvinculadas de la búsqueda activa de empleo por sus beneficiarios.

2. Reformas recientes

Objetivos

Las reformas recientes del mercado de trabajo, llevadas a cabo mediante la Ley 35/2010 y el Real Decreto-Ley 7/2011, se trazaron cuatro grandes objetivos, descritos con acierto e incluso brillantez en las correspondientes Exposiciones de Motivos:

- Eliminar la dualidad de los contratos de empleo;
- Aumentar la flexibilidad interna en el seno de las empresas;
- Flexibilizar el sistema de negociación colectiva; y
- Mejorar los servicios de intermediación en el mercado de trabajo.

Novedades concretas

Régimen de contratación

Las reformas en este ámbito se introdujeron por la Ley 35/2010 y, en esencia, fueron:

- Se amplió mucho la posibilidad de uso del "contrato de fomento de la contratación indefinida" (CFCI), en el que la indemnización por despido (improcedente) es de 33 días por año trabajado (con un máximo de 24 mensualidades), frente a los 45 días actuales (con un máximo de 42 mensualidades).

El CFCI se creó en la reforma de 1997, pero se limitó entonces a los colectivos más desfavorecidos, lo que excluía a gran parte de los trabajadores entre 30 y 45 años. La nueva reforma lo hace aplicable a casi todos los trabajadores.

La experiencia muestra, sin embargo, que desde la aprobación de la reforma de 2010 los CFCI no han representado más del 40% de los nuevos contratos fijos y cuyas últimas tasas de crecimiento ya son negativas.

- En los contratos temporales, la indemnización se irá elevando gradualmente desde 8 días por año trabajado hasta 12 días en el año 2.015.

- Con vistas a disminuir el coste para la empresa del coste de despido, se estudió la posibilidad de, siguiendo la experiencia de Austria, crear un fondo de capitalización, sufragado por el conjunto de empresas del país (**ESTO NO ES CIERTO**), que cubra cierta parte de la indemnización percibida por el trabajador despedido.

Inicialmente se decidió que, al no estar todavía constituido ese fondo, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hiciera cargo temporalmente de ese pago. Pero esa fórmula ha resultado inviable, debido al agotamiento de los recursos del FOGASA. (**SE HA PRORROGADO ESTA COMPENSACIÓN POR EL FOGASA AL SER INVIALE EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN SIN NINGUNA APORTACIÓN EMPRESARIAL**)

Flexibilidad interna

De acuerdo con lo establecido primero en la Ley 35/2010 y luego en el Real Decreto-ley 7/2011, la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo podrán acordar que no se aplique en la empresa el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (“descuelgue”). Ahora bien, esa posibilidad queda sujeta a dos condiciones:

- Que la empresa “tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo”.
- Que en el acuerdo se programe la “progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa”, sin que el período de inaplicación pueda durar más de 3 años.

Negociación colectiva

El Real Decreto-Ley 7/2011 ha modificado diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores e introducido las siguientes novedades:

- Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o autonómico lo impida, el convenio de empresa tendrá prioridad respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o provincial en diversas materias (salario base y complementos salariales; compensación de las horas extraordinarias; horario y distribución de tiempo de trabajo...). Cuando una de las partes denuncie un convenio colectivo, se iniciarán negociaciones para su renovación. Los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán contemplar mecanismos de arbitraje para casos de discrepancias.

No obstante, si hubiera expirado sin acuerdo el plazo máximo para negociar el nuevo acuerdo y las partes no hubieran tampoco acordado someterse a arbitraje, “se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”. Así pues, a falta de acuerdo se mantiene el principio de “ultraactividad”.

- La negociación, en representación de los trabajadores, de los convenios colectivos de empresa corresponderá a las “**secciones sindicales**” (esto es, a los miembros del sindicato que estén empleados en esa empresa y sean así designados) cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa.

Así pues, siempre que tengan suficiente representación en el comité de empresa, los sindicatos estarán legitimados para negociar los convenios, en vez de que se negocie directamente el comité de empresa al completo.

Valoración

Las reformas concretas aprobadas no están a la altura del certero diagnóstico contenido en la Exposición de Motivos de las normas que las aprobaron.

Merecen, con carácter general, un juicio crítico por cuatro grandes razones:

- Se han limitado a “parchar” un régimen de relaciones laborales que, heredado de hace más de 30 años, necesita una reforma mucho más radical.
- Se han llevado a cabo demasiado tarde, lo que ha impedido que mitigaran la grave destrucción de empleo.
- Han incrementado el peso de los sindicatos en la negociación de los convenios de empresa.
- Han sido demasiado tímidas en sentar la primacía de los convenios de empresa y en eliminar la ultraactividad de los convenios.

3. Posibles reformas

La reforma del mercado de trabajo en España exige un profundo cambio cultural que permita la adopción de un modelo mucho más liberal (MÁS UÚN): el actual sigue remontándose, en esencia, a los años 80, una época en la que España disponía de su propia moneda, partía de unos niveles retributivos mucho más bajos que los restantes países industrializados, era una economía mucho más cerrada y estaba mucho menos expuesta a la globalización y la competencia internacional.

Como complemento de ese enfoque general, se hicieron las siguientes propuestas:

- Disminuir el peso de los convenios sectoriales supra-empresariales, de forma que La Ley regule, por un lado, las condiciones de protección mínima de los trabajadores (salario mínimo, jornada máxima, normas de seguridad ...); y, por otro, se potencie la negociación colectiva en las empresas y centros de trabajo, de manera que se enriquezca el contenido de los convenios de empresa y se incluyan medidas de flexibilidad interna; y se de primacía a los convenios de empresa sobre los sectoriales, de forma que éstos contemplen siempre posibilidad de “descuelgue” por acuerdo mutuo de empresarios y trabajadores de la plantilla.
- Establecer un estatuto especialmente flexible para las PYMEs (como ocurre, por ejemplo, en Italia, donde muchas normas laborales sólo se aplican a las empresas con más de 15 trabajadores –lo que provoca, no obstante, un desestímulo para que muchas empresas crezcan y superen ese umbral-).

- Proteger la empleabilidad de los trabajadores –especialmente mediante formación-, no su puesto de trabajo concreto.
- Flexibilizar el contrato de trabajo parcial.
- Establecer un contrato de trabajo único, con excepción de contratos temporales de sustitución (paternidad, enfermedad, etc.), con indemnización creciente en función de la antigüedad ya que el capital humano específico, no trasferrible a otros empleos alternativos, aumenta con la antigüedad en la empresa.

En esta propuesta –formulada en 2010 por un amplio conjunto de economistas coordinados por FEDEA, la indemnización inicial en los contratos fijos sería muy similar a la de los actuales contratos temporales –esto es, aproximadamente 10 días por año-, que irían aumentando progresivamente hasta alcanzar un máximo de 33 o 35 días. Ese crecimiento sería gradual, a diferencia de lo que ocurre, en la actualidad, en caso de conversión de un contrato temporal en un fijo, en el que la indemnización sube de golpe desde 8 a 45 días por año trabajado. Aunque la indemnización media por año trabajado sería inferior a la vigente, el sustancial aumento de la antigüedad en la empresa que el nuevo contrato produciría vía una menor rotación haría aumentar rápidamente la indemnización media en los futuros despidos y, sin embargo, reduciría el gasto medio de las empresas en despidos –que ha alcanzado el 3% de la masa salarial en los últimos años-, ya que se despediría a muchos menos trabajadores .

Esa fórmula gradual sería preferible a la reciente propuesta de contrato único de la CEIM, que contempla una indemnización constante de 20 días por año trabajado sin eliminar las actuales condiciones de la contratación temporal.

- Potenciar medidas de flexibilidad interna de las empresas a través de un marco moderno **(???)** de negociación colectiva.
- Llevar a cabo un plan de choque contra el desempleo juvenil, incluso mediante la creación de un nuevo contrato de inserción laboral de jóvenes, con un elevado componente de formación, que sustituya a los actuales contratos de trabajo formativos.

Nota.- La reunión del Consejo Asesor aquí resumida se celebró en julio y, lógicamente, no toma en cuenta las reformas adoptadas por el Gobierno en agosto.