

Circunstancia. Año VII - N° 20 - Septiembre 2009

Presentación

LA REFORMA LABORAL EN ESPAÑA: PROPUESTAS PARA EL DEBATE

Valeriano Gómez

Desde el final de 2007 hasta el primer semestre de 2009 el mercado de trabajo español se ha desarrollado en el contexto de la crisis más intensa que nuestra economía haya registrado durante el último medio siglo. Lo que comenzó siendo una crisis de carácter financiero y circunscrita en sus inicios al ámbito de la economía estadounidense ha acabado afectando al conjunto de la economía mundial, contagiando con extraordinaria rapidez a todos los sectores productivos.

El deterioro de las principales variables laborales ha sido tan agudo que resulta imposible encontrar precedentes en nuestras estadísticas históricas –al menos las que reflejan nuestra evolución durante la segunda mitad del pasado siglo y la primera década transcurrida de la presente centuria-. Desde que el empleo registrara durante la segunda mitad de 2007 su máximo cíclico, lo que inicialmente fue un periodo de reducción del ritmo de crecimiento y de ligeras pérdidas en la evolución de la ocupación se convirtió en un verdadero desplome que, hasta el momento, ha destruido algo más de 1,5 millones de empleos (la mitad de ellos durante un solo trimestre, el primero, de 2009), una cifra que supera en el 50% al conjunto de las pérdidas de empleo registradas durante la crisis de la primera mitad de los años 90 del pasado siglo.

Dado que durante el periodo de crisis la población activa ha seguido manteniendo un comportamiento enormemente expansivo (que solo ha comenzado a moderarse durante el primer trimestre de 2009 hasta estabilizarse en el segundo trimestre), el impacto conjunto de la reducción del empleo y el crecimiento de la población activa han producido un crecimiento desconocido durante las últimas décadas en la evolución del desempleo, al menos en cuanto a cifras absolutas (recuérdese que en términos de tasas de desempleo todavía estamos lejos de los registros alcanzados al final de la crisis de los 90 que se situaron alrededor del 25%).

El Gráfico 1 ofrece una visión de conjunto de la explosión del desempleo producida durante los últimos meses: como puede comprobarse, la tasa de crecimiento anual del desempleo correspondiente al primer semestre de 2009 duplica sobradamente cualquiera de las más altas registradas desde 1976. Por su parte, en el Gráfico 2 se presenta una serie similar basada en los datos que proporciona el registro de desempleados (el salto correspondiente a 2001 refleja la ausencia de enlace hacia atrás de la serie generada como consecuencia de la entrada en funcionamiento del nuevo sistema de información estadística, SISPE, a partir de 2005 que originó el aumento del volumen de paro registrado en alrededor del 25%, en torno a 500.000 desempleados en cifras absolutas)[\[1\]](#).

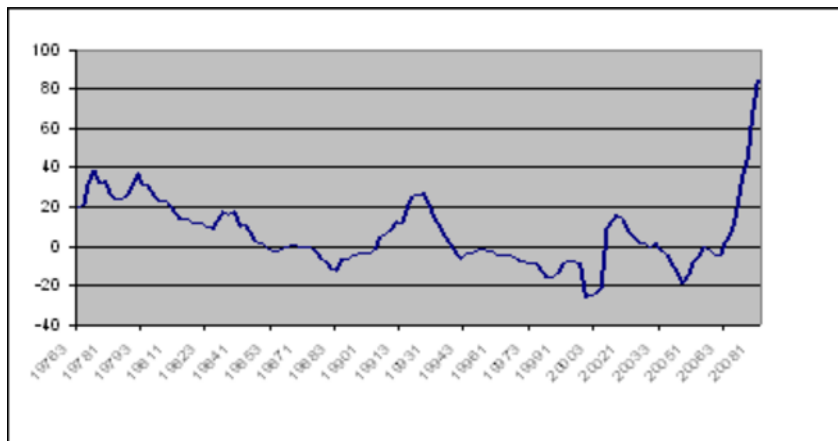
Antes de adentrarse en análisis explicativos que sustenten enfoques de propuestas o alternativas de reforma, merece la pena detenerse en el examen de algunos factores comparativos que pueden ayudar a conferir características distintivas a la crisis actual.

Entre los factores específicos en la evolución del empleo durante el actual periodo de crisis respecto de los patrones propios de la crisis de los 90, uno de los más significativos reside en las funciones que en uno y otro periodo han desempeñado la industria y la construcción. En el periodo de dos años y medio transcurrido entre el tercer trimestre de 1991 y el primero de 1994, la población asalariada experimentó una pérdida equivalente al 8% del conjunto de la población ocupada. En dicho periodo se destruyeron 1.032.000 empleos (de ellos casi 900.000 fueron asalariados). En términos sectoriales, el ajuste afectó al conjunto de los sectores productivos, pero revistió una intensidad especial en la industria (sector en el que el empleo se redujo en 429.000 puestos de trabajo) y, en segundo lugar, en la construcción que perdió 298.000 empleos.

GRAFICO 1.

Evolución de la población desempleada (1976-2009)

Variación anual (%)



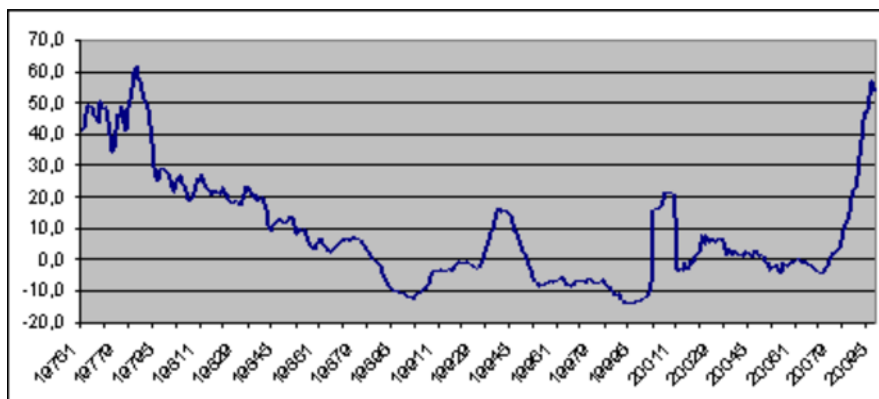
Fuente: EPA

La comparación de los datos anteriores con los ofrecidos en el Cuadro 1 muestra que la crisis actual tiene en la construcción su principal factor explicativo. Mientras que en los 90 la caída en el empleo industrial contribuye a explicar algo más del 40% del conjunto del empleo perdido, en el periodo transcurrido de crisis la destrucción de empleo en el sector de la construcción –que supera los 850.000 empleo perdidos- explica casi el 60% del ajuste laboral en la crisis actual. En términos agregados el incremento de la población activa y las pérdidas de empleo en el sector de la construcción explican prácticamente el 75% del aumento del desempleo durante el periodo 2007 III-2009 II.

GRAFICO 2.

Evolución del desempleo registrado (1976-2009)

Variación anual (%)



Fuente: INEM (Paro registrado).

Desde que, a la altura del trimestre final de 2008, se hiciera patente la gravedad de la crisis y las características diferenciales –en cuanto a intensidad de la destrucción de empleo- que podría presentar en España, el debate sobre las reformas en el mercado de trabajo comenzó a adquirir vigor y consistencia en un marco institucional determinado por la Declaración para el Diálogo Social que los interlocutores sociales y el Gobierno, al inicio de la nueva legislatura, habían firmado en Julio de 2008 –siguiendo a este respecto las pautas que, de forma novedosa en la historia de la concertación social española, se habían desarrollado durante la legislatura 2004-2008.

CUADRO 1.

Población ocupada por sectores productivos (2007-2009)

Periodo	Ocupados Total	Agricultura y pesca	Industria	Construcción	Servicios
2007 III	20.510,6	824,8	3.232,0	2.773,1	13.680,7
2007 IV	20.476,9	843,9	3.252,0	2.748,6	13.632,3
2008 I	20.402,3	863,7	3.313,4	2.670,3	13.554,9
2008 II	20.425,1	820,8	3.244,3	2.549,5	13.810,5
2008 III	20.346,3	787,3	3.195,2	2.413,2	13.950,6
2008 IV	19.856,8	803,8	3.042,7	2.180,7	13.829,6
2009 I	19.090,8	837,8	2.900,1	1.978,0	13.374,9
2009 II	18.945,0	786,6	2.799,4	1.922,1	13.436,9
Variación 2009 II / 2007 III (Valores absolutos)	-1.565,6	-38,2	-432,6	-851,0	-243,8

Fuente: EPA (Instituto Nacional de Estadística)

En aquel momento, la información disponible solo permitía constatar los efectos específicos derivados del comienzo del estallido de la burbuja inmobiliaria que, como suele ser común a este tipo de procesos, no pudo terminar siendo reconducida de forma suave dado que, en el caso español, su impacto se añadía al que de forma general para el conjunto de la economía mundial tenía origen en la crisis financiera.

A la altura del tercer trimestre de 2008 la destrucción de empleo era ya visible en el sector de la construcción –que había perdido algo más de 350.000 empleos- y muy incipiente en la industria. No obstante el comportamiento todavía expansivo del empleo en el sector servicios compensaba en su práctica totalidad el ajuste en el empleo registrado en el resto de los sectores.

Fue el comportamiento del desempleo durante el primer trimestre de 2009 el desencadenante de las principales señales de alarma. La economía española había perdido en un solo trimestre 760.000 empleos –más del 75% de todo el descenso del empleo registrado durante la crisis de los años 90 del pasado siglo- y, lo que era todavía más grave, el desplome del empleo comenzaba a afectar de lleno al conjunto de la economía (solo el sector servicios perdió en dicho trimestre casi 450.000 empleos).

En un contexto como el anteriormente descrito, tanto el debate social como el registrado en el ámbito académico han girado alrededor de dos grandes visiones. De una parte estarían aquellos enfoques derivados de una interpretación que vincula los factores específicos de la crisis española –sobre todo en forma de una muy superior intensidad en la destrucción de empleo respecto a las pautas características de las principales economías de la Unión Europea- a la diversidad del marco institucional de los mercados de trabajo español y europeo. Desde esta perspectiva “el comportamiento diferencial de la economía española en este momento de recesión se puede explicar por la interacción entre una legislación contractual que favorece un uso excesivo de los contratos temporales generadores de empleos de escaso valor añadido y una negociación colectiva excesivamente rígida, que impide que las empresas puedan poner en funcionamiento respuestas a la caída de la demanda que vayan más allá de la destrucción de empleo e, incluso, de la liquidación empresarial” [\[ii\]](#) .

En el otro extremo interpretativo se situarían aquellos análisis que, insistiendo en que el origen de la crisis no tiene un componente vinculado a la organización de los mercados de trabajo, sino más bien al papel desempeñado por la muy deficiente regulación en aspectos centrales del funcionamiento de los mercados financieros, destacarían en el caso español la imposibilidad de sostener un modelo productivo en el sector de la construcción residencial dislocado e hipertrofiado del que, tanto en su diseño como en su mantenimiento, nuestras instituciones financieras no han permanecido alejadas. Más que el diseño legal español en el ámbito laboral, serían factores determinados por nuestra estructura productiva y, de forma crucial por el desplome del sector de la construcción, posteriormente difundido al resto de la economía, los que explicarían lo sucedido. “A pesar de los malos resultados de la economía española desde el punto de vista del empleo durante la crisis de 2008-09, no parece evidente que las instituciones del mercado de trabajo tengan demasiado que ver en ello; con gran diferencia, el principal sector afectado por la crisis ha sido la construcción, que ha arrastrado tras de sí a otros sectores. En aquellas regiones donde el peso de la construcción en el empleo y en la actividad económica no era tan grande han experimentado un patrón de ajuste distinto con menores pérdidas de empleo, las cuales se han producido cuando se ha difundido por toda la economía tanto la caída del sector de la construcción en el conjunto de España como la gran incertidumbre generada por la grave crisis financiera internacional” [\[iii\]](#) .

Aun así, sería erróneo circunscribir la discusión alrededor de estos ejes, aunque el punto de partida del diagnóstico condiciona crucialmente las prescripciones en el ámbito de la política laboral. Los trabajos que se presentan en esta edición son precisamente una buena muestra de la riqueza del debate laboral en España durante los últimos meses. Es cierto que la publicación durante el segundo trimestre del presente año de sendas propuestas de reforma articuladas alrededor de la denominada “Propuesta por la reactivación laboral en España” y la impulsada –en buena parte como respuesta- en torno a las propuestas contenidas la declaración de junio de 2009 “El trabajo, fundamento de un crecimiento económico sostenible”, puede haber contribuido a concentrar las opciones dentro de lo que, de forma simplificada, podríamos denominar como favorables y contrarios al “contrato único” (en la medida en que ese es uno de los contenidos más significados de la Propuesta por la reactivación laboral). Sin embargo, a poco que se profundice en los textos, uno puede comprobar, por una parte, que las materias objeto de discusión trascienden ampliamente las cuestiones vinculadas a las modalidades contractuales de la relación laboral y, por otra, que siendo importantes las discrepancias en el enfoque y el contenido propositivo, no lo son en menor medida las coincidencias.

Empezando por las coincidencias –no es necesario subrayar que es aquí donde debe siempre ponerse el acento cuando se trata de propuestas de reformas legislativas e institucionales- creo que habría que destacar las que se refieren a la necesidad de propiciar un mejor diseño institucional en el ámbito de las políticas activas del mercado de trabajo.

Cuestiones como la necesidad reorientar e impulsar el papel de la formación profesional, tanto entre los ocupados como entre los desempleados, dedicando más medios a la integración de la formación profesional para el empleo dentro del conjunto del sistema formativo –incluido el universitario- y a su conexión con las necesidades económicas y productivas, o todo lo relacionado con el fortalecimiento de un sistema de intermediación y colocación que, cuando finaliza la primera década del siglo XXI, en España sigue siendo el más débil del conjunto de la Unión Europea, desde cualquiera de las perspectivas en que se analice, son ámbitos en los que existe un amplio grado de consenso.

No es total, sin embargo, el acuerdo en lo que se refiere al énfasis en centrar la discusión en este aspecto en la legalización de las agencias de intermediación privadas, pero es seguro que no sería difícil afrontar estrategias compartidas en las que el fortalecimiento del papel de los servicios públicos de empleo no tenga que ser afectado por un desarrollo del sector privado en términos de colaboración con los servicios públicos. Todos los análisis

comparados disponibles muestran al respecto que no existe una relación de sustitución entre la iniciativa privada y pública en el ámbito de la intermediación y la colocación. En aquellos países en los que la iniciativa privada es importante (Holanda, Alemania, Austria, Francia) el papel del sector público no es precisamente raquítico.

Dentro del ámbito de las políticas activas –aunque vinculado también a la regulación del despido- se encuentra el diseño de fórmulas que impulsen el papel de los planes sociales en los expedientes de extinción de contratos y, en no menor medida, en los expedientes de suspensión. De forma paulatina, el equilibrio en las preferencias de los actores sociales se ha desplazado en este aspecto crucial hacia un punto en el que el predominio de las extinciones contractuales de carácter individual es casi absoluto (despreciándose cualquier opción de tratamiento alternativo o complementario de recolocación de los trabajadores despedidos) y, junto a ello, los procedimientos colectivos de reestructuración empresarial terminan adoptando fórmulas exclusivamente indemnizatorias que en pocas ocasiones contemplan opciones de reinserción laboral. Y, aunque es cierto que las estrategias de recolocación se dificultan y encarecen durante las crisis, no lo es menos que en España tampoco son abundantes en los casos de crisis empresariales en momentos de auge.

Es en este contexto en el que hay que enmarcar propuestas destinadas a evitar “la monetización de los acuerdos colectivos de despido en el sentido de que lo importante es la cantidad de dinero que la empresa en reestructuración está dispuesta a pagar por los despidos, sin consideración suficiente al plan social” a través de una norma que establezca que “toda compensación adicional a la de 45 días por año de servicio que pueda acordarse se dedique a un plan social de empleo a corto y medio plazo que incremente las posibilidades de recolocación y empleabilidad futuras de los trabajadores”^[iv] o las orientadas a “colocar en lugar central los procedimientos colectivos de reestructuración empresarial, resistiendo a las fuertes inercias demostradas entre nosotros hacia la canalización de las extinciones contractuales por la vía individual, con una constatada tendencia a la huida de los procedimientos de regulación de empleo” mediante la obligación de “imponer con reglas imperativas los procedimientos colectivos frente a los individuales, cuando se estime que ello es aconsejable desde la perspectiva de la atención de los intereses generales”^[v].

Uno de los ejes que atraviesa históricamente el debate laboral en España es el configurado alrededor de la contraposición entre flexibilidad externa e interna. Forma parte de casi todos los lugares comunes al respecto, la apelación a la existencia de una cierta relación de sustitución entre ambas. Y es verdad que aquellas empresas (o economías en el ámbito agregado) que cuentan con modelos de flexibilidad interna que les conceden mayor capacidad de adaptación resisten mejor las crisis y mantienen menores niveles de apelación a las reducciones de plantilla, con un resultado final de mayor estabilidad en el volumen de empleo y mejor grado de desempeño económico.

El modelo español laboral es el resultado de un proceso de transición hacia un marco democrático de relaciones laborales desde una realidad caracterizada por intensas rigideces en las condiciones de trabajo y un altísimo grado de intervencionismo estatal. Es cierto que, como suele ser habitual en este tipo de procesos, algunas de las rigideces propias de la etapa anterior han podido mantenerse después como adherencias no siempre inertes. Pero la evolución de nuestro diseño legal ha estado plagada de cambios normativos –en ocasiones abordados sin acuerdo social- destinados a lograr un mayor grado de flexibilidad interna en las empresas. La reforma laboral abordada en 1994 es probablemente el mejor intento de acabar con aquellos restos legales provenientes de la etapa franquista, introduciendo al mismo tiempo, nuevos elementos de flexibilidad en las condiciones de trabajo: el cómputo anual de la jornada, la ampliación del papel de la negociación colectiva en materias propias de la organización y de las condiciones de trabajo en la empresa que con anterioridad estaban reservadas a la norma legal, como la distribución irregular de la jornada o la modalidad geográfica y funcional, o, en fin, la supresión de las Ordenanzas Laborales, aquella que, entre las abordadas en 1994, tuvo un mayor contenido simbólico.

Pues bien, desde esta perspectiva, la profundización en los cambios introducidos en la reforma de 1994 aparece como uno de los elementos imprescindibles en cualquier estrategia de reforma. Sin entrar en las cuestiones vinculadas al diseño de la negociación colectiva o a la regulación del despido –sobre las que más adelante se realizan algunos comentarios-, la continuidad en la estrategia de 1994 aparece como una de las vías prioritarias.

De un lado, porque “a pesar de que la reforma de 1994 lo fue de profundo calado en muchos aspectos y tuvo un fuerte impacto sobre el mercado de trabajo, la misma no logró el éxito y los resultados que se perseguían en la materia objeto de tratamiento”^[vi] Junto a ello, y este es un argumento a favor de la conveniencia de que las reformas obtengan un amplio grado de respaldo social, porque buena parte de las medidas entonces adoptadas, dado el insuficiente grado de apoyo por parte de los interlocutores sociales, no fueron acompañadas desde la negociación colectiva o en las propias prácticas empresariales o sindicales de gestión laboral. De ahí que alternativas como las derivadas del cambio en la regulación legal que afecta a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), flexibilizando las circunstancias en que pueden producirse, ampliando las posibilidades de “descuelgue” en ámbitos distintos al salarial –como en jornada u otras materias no contempladas expresamente en la norma- o facilitando en situaciones justificadas los quizá excesivos límites a la aplicación de las cláusulas de descuelgue en el ámbito salarial, aparezcan de forma recurrente en buena parte de las propuestas de reforma en el terreno de la flexibilidad interna de las empresas^[vii].

Aunque durante los últimos años la economía española ha podido mantener un relativamente largo periodo de moderación salarial con un diseño de orientación coordinada de los salarios, establecido a partir de 2002 en los sucesivos Acuerdos Nacionales sobre Negociación Colectiva (ANC), la identificación de ciertas deficiencias en nuestro modelo de negociación colectiva ha figurado entre las propuestas de reforma más reiteradamente señalados. No se trata, conviene subrayarlo, de un terreno sobre el que exista consenso desde el punto de vista social, ni tampoco desde el ámbito académico. Aunque, como anteriormente se indicaba, creo que existiría un suficiente grado de respaldo al planteamiento de flexibilización de las condiciones actualmente establecidas en buena parte de la negociación colectiva para la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial, es muy probable que, al menos tal y como son actualmente explicitados, acaben aquí las coincidencias sobre los principales

elementos del debate en la materia. Los planteamientos tendentes a reducir el grado de centralización de la negociación colectiva o a recortar el papel de la negociación sectorial para trasladarlo al ámbito de la empresa, no suelen tener en cuenta las peculiaridades de tejido productivo español en el que el alrededor del 75% de las empresas tienen plantillas inferiores a seis trabajadores.

En estas circunstancias defender un mayor grado de descentralización en la negociación colectiva no parece la opción más eficiente (en ocasiones es siempre preferible –y desde luego más transparente– plantear que lo que no se desea es que exista negociación colectiva aplicable en aquellas empresas que no logran negociar convenios en su ámbito correspondiente). Por eso lo que seguramente debería reducirse es el desproporcionado volumen de convenios colectivos, abordando “la excesiva atomización o proliferación de convenios, más de 6.000 convenios firmados o revisados anualmente sin considerar los prorrogados”, una situación “que se agravaría si se descentralizara aún más la negociación colectiva” [viii]. Junto a ello, abordar de una forma verdaderamente eficiente la insuficiencia en la articulación de los convenios en caso de concurrencia de varios, constituye una de las principales asignaturas pendientes entre las contenidas en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997.

Entre los cambios más paradójicos e inesperados que la crisis ha producido en el terreno de la política salarial se encuentra el relacionado con el papel de las cláusulas de revisión salarial: el tradicional debate sobre las rigideces que supuestamente introduce su funcionamiento, ha cedido ahora el paso a la función del objetivo de inflación fijado en la Unión por su autoridad monetaria. En este aspecto resulta fundamental abandonar cualquier visión de corto plazo. Si se quiere mantener una estrategia sensata de crecimiento salarial que no consuma el crecimiento de la productividad debería ser posible contemplar el conjunto del ciclo. En las fases de auge, estabilizando el crecimiento de las tarifas salariales en niveles razonables –los que se justifican por la evolución de la productividad–. Y en las fases de caída de la actividad, como la actual, impidiendo su desplome y compensando los estímulos a la reducción del poder de compra de las nóminas [ix].

En definitiva, si las opciones en cuanto a la modernización de nuestro modelo de negociación colectiva, residen en abandonar esa posición a mitad de camino entre centralización y descentralización que actualmente ocuparía, es mejor insistir en profundizar en la coordinación y la orientación centralizada, con buenos mecanismos de articulación convencional entre sectores y empresas y un diseño más flexible para la cláusulas de descuelgue cuando las circunstancias empresariales así lo exijan y una estrategia salarial construida de acuerdo con las ganancias de productividad a lo largo del ciclo económico.

Aunque entre lo señalado hasta el momento existen importantes materias para conformar una agenda de suficiente entidad desde una perspectiva global, no debemos obviar las cuestiones que suelen constituir el núcleo duro de la discusión y que se concentran en la regulación del contrato de trabajo. Es en este ámbito, y de forma crucial en el terreno de la extinción contractual, en el que “se manifiesta con particular agudeza la tensión y el contraste de intereses de los diversos protagonistas de las relaciones laborales” [x].

Desde el punto de vista regulatorio podría decirse que nuestra legislación laboral, en cuanto al enfoque adoptado respecto a la contratación laboral ha recorrido su propio ciclo largo. Durante la primera parte del ciclo, el periodo que comienza en 1984 y cuyo fin podríamos situar en 1997 (aunque empiezan a mostrarse evidentes signos de cambio en 1992 y 1994), se optó por un modelo que flexibilizaba la entrada en el mercado de trabajo a costa de estimular un uso intensivo de la contratación temporal (de manera especial la que mantenía formas no causales alrededor del denominado contrato temporal de fomento del empleo). El segundo periodo es, claramente, un tiempo para la redefinición del rumbo desde enfoques vinculados a la necesidad de poner fin a las consecuencias, a los costes económicos y sociales, del exceso de temporalidad que se había adueñado de una buena parte de nuestros mercados laborales. Respecto a ello resulta ilustrativo el título con el que la Comisión de Expertos formada durante el proceso de diálogo social de 2004 encabezó su dictamen, “Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico” [xi].

Uno de los problemas esenciales registrados durante el periodo 1997-2008 reside precisamente en la introducción de un elemento especialmente inconsistente respecto de los objetivos de reorientación de rumbo anteriormente referidos. Mientras que la legislación parecía caminar, y así lo hizo con la supresión del contrato temporal de fomento del empleo, hacia el retorno a un cierto grado de causalidad en la contratación temporal, en 2002 adopta un giro (el más importante de los que se mantuvieron, tras la reacción de las organizaciones sindicales, de entre las medidas que contemplaba el paquete de reformas entonces abordado) hacia la descausalización *de facto* en la regulación del despido.

Es importante resaltar esta situación porque la conjunción de una política de estímulos a la contratación indefinida (a través de una relativamente costosa política de bonificaciones financiada por las cotizaciones al desempleo, así como mediante la introducción de un nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida con un coste de despido más barato) con los efectos de la Ley 45/2002 que reformó y simplificó el procedimiento de despido hasta convertirlo, en la práctica, en un despido sin causa, ha producido un crecimiento sustancial del flujo de entrada y de salida en el segmento teóricamente más estable de la población asalariada [xii] (Gráfico 3).

Durante el año 2007, antes de que comenzara la crisis y con el empleo creciendo a más del 3% anual, en España se produjeron más de 600.000 despidos de trabajadores contratados de forma indefinida. Esta cifra es muy superior al número de despidos realizados en 1980 y 1993, dos años que, hasta entonces, ostentaban los primeros lugares en la siempre triste estadística de despidos española.

GRAFICO 3.



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración (BEL y Anuario de Estadísticas Laborales)

Obviamente, durante 2008, en plena fase depresiva del ciclo económico, los despidos han seguido incrementándose –casi han alcanzado 1 millón- pero lo significativo es que aquellos despidos celebrados al amparo de Ley 45/2002 han registrado un volumen –algo más de 620.000- que, sólo ellos, suponen una cifra mayor que todos los despidos producidos anualmente durante las crisis de los primeros años 80 y 90 del pasado siglo. No resulta fácil, en estas condiciones sostener la existencia de rigidez en la regulación del despido.

Pero además, si centramos el análisis en la contratación, en lugar de en la salida a través del despido, los datos muestran que “en España se ha firmado un número de contratos indefinidos que la mayoría de las personas consideraría elevado: 10,5 millones en un periodo de seis años en una población que en promedio ha sido aproximadamente igual y que solo ha aumentado en 2,3 millones en ese periodo; con estos datos, afirmar que el elevado coste del despido inhibe la contratación no resulta muy creíble”[\[xiii\]](#).

Por estas razones, si uno de los objetivos perseguidos por la propuesta de contrato único con indemnización creciente con la antigüedad es el de reducir (acabar es la palabra utilizada) la dualidad laboral entre trabajadores fijos y temporales a través de la “actuación sobre los costes de despido reduciendo la brecha en indemnizaciones que perciben los trabajadores fijos y temporales y haciéndola más gradual con la permanencia del trabajador en la empresa”[\[xiv\]](#), es muy probable que tales resultados pudieran alcanzarse de forma más eficiente apelando a otro tipo de factores. Por ejemplo, bajo ciertas condiciones el establecimiento de un impuesto por despido o *bonus-malus* penalizando a las empresas que apelan más intensamente al despido podría satisfacer el grado de aproximación requerido en los costes laborales del trabajo temporal e indefinido (lo que, al fin y al cabo, podría lograrse con un recargo en las cotizaciones sociales al desempleo para las empresas cuyos empleados utilizaran, por haber sido despedidos o agotar un contrato laboral de duración determinada, más intensamente las prestaciones por desempleo)[\[xv\]](#).

De esta forma se evitarían crecimientos adicionales en el flujo de despidos –previsibles en función de la evidencia contrastada en el funcionamiento de la Ley 45/2002 anteriormente descrita- que terminarían tensionando la situación financiera del sistema de protección por desempleo. En el límite, sería posible imaginar la erosión de las ganancias de costes empresariales, obtenida mediante la reducción de las indemnizaciones por despido de los segmentos de trabajadores con más antigüedad, en forma de aumentos en las cotizaciones sociales al desempleo. Dicho de otra forma, lo que pudiera ganarse por menores costes y mayores facilidades de despido podría perderse en forma de un mayor gasto en desempleo (esto es precisamente lo que ha ocurrido durante periodo 2002-2008 antes incluso de que comenzara la crisis).

Si ello es así, y si la evolución de la temporalidad en España no fuera tan sensible como imaginamos a la evolución de las diferencias de costes entre trabajo temporal e indefinido, quizás sería más adecuado plantear estrategias de reforma basadas en la prudencia intelectual. Porque, conviene subrayar, que después de algo más de diez años de funcionamiento del contrato de fomento de la contratación indefinida (con indemnización equivalente a 33 días de salario por año de antigüedad en caso de despido improcedente) seguimos sin conocer respuestas sólidas que expliquen por qué el contrato indefinido con despido de 45 días sigue siendo, con gran diferencia, el más utilizado en nuestro mercado de trabajo.

El objetivo a plantearse –siempre bajo supuestos que insistan en planteamientos de reforma globales- seguiría siendo la reducción de la rotación laboral y la consolidación de un diseño que estimule el crecimiento de la productividad con más estabilidad laboral y mayor nivel de cualificación y competencia profesional. Y para ello, adecuar mejor el diseño causal de la contratación temporal entre obra y servicio determinado y eventual por circunstancias de producción (o establecer una duración máxima en el contrato de obra o servicio determinado) en un marco en el que pudiera utilizarse en mayor medida que la actual, que no es poca, el contrato de fomento de la contratación indefinida parece más eficiente –y mucho más equilibrado- que la solución del contrato único.

[Volver](#)

NOTAS

[i] Ver, para un análisis del significado y las principales consecuencias de la implantación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISPE) en la estadística del desempleo registrado TOHARIA, L. y MALO, M. A. (2005) y PEREZ INFANTE, J.I. (2006).

[ii] Ver FELGUEROSO, F. y JIMENEZ, S (2009).

[iii] Véase TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2009).

[iv] Ver DEL REY GUANTER, S. (2009).

[v] Ver CRUZ VILLALON, J. (2009).

[vi] Ver CRUZ VILLALON, J. (2009).

[vii] Ver PEREZ INFANTE, J. I. (2009) y DEL REY GUANTER, S. (2009).

[viii] Ver PEREZ INFANTE, J. I. (2009).

[ix] Para una reflexión sobre la política salarial durante la negociación del frustrado ANC para 2009 puede verse PEREZ INFANTE, J.I. y GOMEZ SANCHEZ, V. (2009).

[x] Ver CRUZ VILLALON, J. (2009).

[xi] MTAS, (2005).

[xii] Para un análisis de las consecuencias de las reformas introducidas por la Ley 45/2002 véase TOHARIA, L. y MALO, M. A. (2008).

[xiii] Véase TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2009).

[xiv] Ver FELGUEROSO, F. y JIMENEZ, S (2009).

[xv] Para un análisis de las consecuencias de la crisis sobre la estructura de financiación de las políticas de protección por desempleo ver GOMEZ SANCHEZ, V. (2009).

[Volver](#)

BIBLIOGRAFÍA.

CRUZ VILLALON, J. (2009): *La regulación del despido: funciones y articulación jurídica*. En *Circunstancia*, nº 20 (2009).

FELGUEROSO, F. y JIMENEZ, S (2009): *Sobre la Propuesta para la reactivación laboral en España*. En *Circunstancia*, nº 20 (2009).

GOMEZ SANCHEZ, V. (2009): *Las políticas de empleo ante la crisis*. Ed. Gaceta Sindical nº 12.

GOMEZ SANCHEZ, V. y PEREZ INFANTE, J.I. (2009): *Salarios y empleo: Lecciones de la historia*. El País (Negocios).

MALO, M.A. y TOHARIA, L. (2008): *La reforma de los despidos de 2002*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración nº 76.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social 2004. *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico*. Colección Economía y Sociología del Trabajo.

PÉREZ INFANTE, J.I., J.I. (2006): *Las estadísticas de mercado de trabajo en España*. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, Empleo, Madrid.

PEREZ INFANTE, J. I. (2009): *Objetivos y contenidos de las reformas laborales en España y propuestas de futuro*. En *Circunstancia*, nº 20 (2009).

DEL REY GUANTER, S. (2009): *Reflexiones en torno a la posible adaptación del marco regulatorio del mercado de trabajo y de las relaciones laborales*. En *Circunstancia*, nº 20 (2009).

TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2005): *La medición del paro registrado. Influencia de la Implantación del SISPE en el paro registrado*. Servicio Público de Empleo Estatal, mimeo.

TOHARIA, L. y MALO, M.A. (2009): *¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?* En *Circunstancia*, nº 20 (2009).

[Volver](#)

Resumen:

En este artículo se realiza un análisis del desarrollo de la crisis en España y se sus consecuencias para el empleo y la política laboral. Asimismo se procede a una revisión resumida de las principales propuestas que configuran el debate actual en España sobre las reformas a introducir en la organización de los mercados de trabajo y sus

principales instituciones.

Palabras clave:

Flexibilidad interna, negociación colectiva, contratación temporal, estabilidad en el empleo.

Abstract:

This article analyzes the development of the economic crisis in Spain and its consequences on employment and labour policy. It also includes a review of the main proposals that are being debated currently in Spain on the reforms to be introduced in the organization of job markets and related institutions.

Key words:

Internal flexibility, collective bargaining, temporary contracts, employment stability.

[Volver](#)

Imprimir