

Es el momento de hacer una reforma laboral eficaz

**Promotores del
“Manifiesto de los 100 economistas”**

Nota de prensa

Madrid, 7 de junio de 2010

La reforma laboral que el Gobierno parece estar considerando se centra en modificar parcialmente algunos aspectos de la contratación laboral, dejando fuera un área esencial, la regulación de la negociación colectiva. En opinión de los promotores del llamado “Manifiesto de los 100 economistas”, “hay un alto riesgo de que se pierda la oportunidad de hacer una reforma laboral que cumpla de una vez con el objetivo de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo español, facilitando la creación de puestos de trabajo más productivos y estables”.

La reforma laboral es ya unánimemente reconocida como un elemento clave de los cambios necesarios en el marco institucional de la economía española. Es esencial evitar la tentación de hacer otra vez más una reforma parcial, que defraude las expectativas y malgaste la oportunidad de adaptar nuestra regulación laboral al nuevo contexto socioeconómico. Para restaurar la confianza de los mercados en el crecimiento futuro de la economía española y para poder ofrecer oportunidades de empleo estable y de alta productividad a los trabajadores, hay que abordar una reforma decidida que modifique la regulación de la negociación colectiva y el sistema de contratos de trabajo. También es urgente elevar la eficacia de las políticas activas de empleo, especialmente en el actual contexto de restricciones presupuestarias.

- **La eliminación de la dualidad contractual debería constituir un objetivo prioritario de la reforma. Por ello, debe volverse a considerar la implantación de un contrato único con indemnización por despido creciente con la antigüedad, como defendimos en nuestra propuesta inicial.**
 - *La introducción de este contrato para las nuevas contrataciones sería compatible con el mantenimiento de la tutela judicial vigente en la actualidad. Además se lograría que los despidos por causas objetivas se convirtieran en el cauce normal de las rescisiones de contratos causadas por cambios en las condiciones económicas de las empresas.*
 - *Los trabajadores contarían con un contrato indefinido desde el principio, mientras que los empresarios no se enfrentarían con la enorme brecha actualmente existente entre los costes de despido de los contratos indefinidos actuales y los de los contratos temporales. Esta brecha es el principal factor que induce la excesiva rotación laboral y las enormes fluctuaciones de nuestra tasa de paro.*
 - *Al tener indemnizaciones reducidas al principio, este contrato no perjudicaría a los sectores con puestos de trabajo más estacionales y de menor duración, y a la vez generaría una mayor estabilidad laboral a medida que aumentase la duración del empleo.*
 - *Este contrato ayudaría a reducir la grave desigualdad de oportunidades que sufren determinados colectivos, especialmente los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, que son los más afectados por la excesiva rotación laboral.*
- **La extensión del contrato indefinido de fomento del empleo es una medida menos eficaz para eliminar la dualidad laboral. No obstante, si se optara por esta vía, no bastaría con redefinir los grupos de trabajadores a los que les es aplicable.**
 - *El nuevo contrato de fomento debe aplicarse a todas las nuevas contrataciones. Las exclusiones por razón de sexo, edad u otros criterios, son ineficientes y aumentan la desigualdad.*
 - *Además, debe garantizarse que los despidos por causas objetivas se conviertan en la norma en las rescisiones de contratos, introduciendo una nueva definición de las causas del despido objetivo más clara, que no genere incertidumbre, y estableciendo procedimientos administrativos y judiciales mucho menos onerosos que los actuales.*
 - *También es esencial que se reduzca la indemnización por despido disciplinario improcedente (45 días de salario por año de servicio), igualándola a la que en la*

actualidad establece el contrato de fomento para el despido objetivo improcedente (33 días). De lo contrario, existe el riesgo de que, como las anteriores, esta reforma quede desvirtuada en la práctica.

- *Mientras no se elimine la dualidad contractual, cualquier medida que penalice o encarezca la contratación temporal perjudicaría la creación de empleo y, por tanto, debe descartarse.*
- *Dada la delicada situación presupuestaria, la reforma debe utilizar con precaución extrema el recurso a los fondos públicos para facilitar su implantación. Las subvenciones a la contratación o el uso de fondos del FOGASA para reducir el coste del despido a las empresas son vías costosas y potencialmente ineficaces.*
- **Es absolutamente necesaria una nueva regulación de la negociación colectiva. Los convenios de ámbito superior a la empresa deben dejar de limitar las posibilidades de reorganización del trabajo entre sectores y en las empresas, a fin de elevar la productividad y evitar que las reducciones de plantilla constituyan la principal respuesta de las empresas a los cambios en sus condiciones económicas o tecnológicas**
- *Las empresas que lleguen a un acuerdo con sus empleados para aplicar condiciones de trabajo distintas de las fijadas por el convenio colectivo de su sector deben poder hacerlo, con las garantías judiciales oportunas. No deben estar sujetas a unas condiciones tan exigentes como las actuales que, de hecho, hacen inviable esta opción.*
- **La reforma debe mejorar la eficacia de las políticas activas de empleo.**
 - *La percepción de prestaciones por desempleo debe vincularse estrechamente a la participación en políticas activas de reinserción y formación*
 - *Deben evaluarse rigurosamente las actividades de los servicios públicos de empleo, reducir el peso de las subvenciones a la contratación y permitir que empresas de intermediación laboral y agencias privadas adecuadamente acreditadas puedan colaborar con las agencias públicas.*

Promotores del “Manifiesto de los 100 economistas”: Javier Andrés (Universidad de Valencia), Samuel Bentolila (CEMFI), Antonio Cabrales (Universidad Carlos III), Sara de la Rica (Universidad del País Vasco), Juan José Dolado (Universidad Carlos III), Florentino Felgueroso (Universidad de Oviedo), José Ignacio García Pérez (Universidad Pablo de Olavide), Luis Garicano (London School of Economics), Maia Güell (University of Edinburgh), Marcel Jansen (Universidad Autónoma de Madrid), Sergi Jiménez (Universitat Pompeu Fabra), Julián Messina (Universitat de Girona) y Pablo Vázquez (Universidad Complutense).