

Comienzo aceptable

La propuesta de reforma laboral del Gobierno es un modo razonable de estimular el empleo fijo

EL PAÍS - Editorial - 12-06-2010

La reforma laboral que el Gobierno presentó ayer a los sindicatos y a la patronal responde en principio a los dos criterios básicos sobre los cuales existe un cierto consenso entre analistas económicos y expertos en el mercado de trabajo. El contrato fijo, con un despido máximo de 33 días, pretende reducir la dualidad del mercado laboral, compuesto hoy por trabajadores fijos con contratos con un coste elevado de indemnización y contratos temporales, para los cuales la indemnización media por despido es apenas de ocho días por año (plazo que muy pocos llegan a cumplir). Además, el Gobierno intenta acotar las causas de despido, de forma que los jueces puedan decidir con más precisión cuándo existen causas económicas para un despido procedente, y se dispone a flexibilizar las condiciones de la negociación laboral. Parecía irracional que las empresas en graves dificultades económicas no pudieran descolgarse de los convenios sectoriales y ahora tendrán la oportunidad de hacerlo si lo admite un comité de arbitraje.

Pero el hallazgo de la propuesta del Gobierno es el fondo de capitalización para financiar el coste del despido de los trabajadores fijos que entrará en funcionamiento a partir de 2012. El propósito del fondo en primera instancia es pagar, con aportaciones empresariales, una parte (todavía sin determinar) de la indemnización en los nuevos contratos fijos. Su importancia no radica solamente en que abaratará el despido, sino en que el capital acumulado se desplazará con el trabajador. Se ha criticado con frecuencia la inflexibilidad de los derechos laborales,

vinculados más a la empresa que al empleado. Esta inflexibilidad es uno de los motivos de la inmovilidad del empleo y de la persistencia de una tasa elevada de paro estructural; porque, como los trabajadores se niegan a perder los derechos asociados a la empresa en la que trabajan, no quieren aceptar el riesgo de desplazarse a otras empresas o ciudades. El fondo de capitalización, atribuido al trabajador y de libre utilización por él, es el modelo que debe seguirse con todos los derechos laborales.

La propuesta del Gobierno es un principio aceptable de cambio laboral; empresarios y sindicatos pueden oponer objeciones de detalle, pero difícilmente pueden argumentar que no es un camino adecuado para favorecer la creación de empleo. En el texto se aprecia el deseo de mantener los equilibrios de poder sindical y empresarial en el mercado de trabajo. Por ejemplo, se abarata el coste del despido en el nuevo contrato de 33 días, pero al mismo tiempo se ponen limitaciones a los contratos de obra, de forma que el coste del despido pasa de 8 días por año a 12; se facilitan las cláusulas de descuelgue salarial, pero en caso de conflicto la resolución se encomienda a un órgano arbitral.

Parece evidente que la resistencia sindical se enfocará contra las dos decisiones que reducen más sus poderes de negociación dentro de la empresa: la moderada liberalización de las causas del despido (los sindicatos tienen la oportunidad de negociar que el motivo económico sean más de los seis meses de pérdidas continuadas de la empresa que pretende el Gobierno) y la pérdida de referencia de los convenios territoriales y sectoriales. Pero no hay razones en esta reforma para que se empeñen en organizar una huelga general, salvo que entiendan que su función se limita a la defensa de los derechos del empleo fijo. Y menos

motivos habrá si el Gobierno consigue que la reforma se apruebe por amplia mayoría en el Congreso.

La estabilidad en el empleo debe ser el primer objetivo del Gobierno; es fundamental para reactivar el consumo y apuntalar cualquier indicio, por frágil que parezca, de recuperación de la economía. Un empleo más estable solo puede conseguirse en estos momentos a cambio de una reducción razonable de los costes de despido.