

## ¿Qué reforma laboral?

VALERIANO GÓMEZ / IGNACIO P. INFANTE / SANTOS M. RUESGA /  
FERNANDO VALDÉS

EL PAÍS - NEGOCIOS - 31-01-2010

Desde que se abordara en España la primera reforma laboral de la democracia, hace ahora 30 años, el debate sobre el coste y la regulación del despido ha representado un asunto crucial. Ello ha sido así hasta tal punto que hoy suele constituir un lugar común calificar de trivial, blando o ligero cualquier proceso de reforma que no contenga cambios en la regulación del despido -siempre, eso sí, para reducir su coste o para hacer más liviana o flexible, ésta es la palabra, la facilidad para despedir-.

No deja de ser paradójico que esto ocurra en una economía que antes de que estallara la crisis, con el empleo creciendo a un ritmo extraordinario, realizó casi 700.000 despidos de trabajadores con contrato indefinido y que terminará el año 2009 con alrededor de 1,5 millones de despidos. Pero lo relevante del asunto es que pese a este volumen, verdaderamente enorme, nuestras empresas no parecen destinar tan grandes cantidades a indemnizar a los trabajadores despedidos. Los datos indican que el gasto de las empresas en indemnizaciones por despido apenas alcanzó el 1,15% del total del coste laboral en 2008 (alrededor de cinco veces menos que lo destinado a pagar cotizaciones por desempleo).

Nuestras estadísticas permiten inferir adicionalmente algunas cosas. Sabemos, por ejemplo, que el número de despidos comenzó a crecer intensamente desde que el Gobierno del PP aprobará la Ley 45/2002,

que facilitó el despido sin causa y abarató de forma muy considerable el coste efectivo del despido en España. El problema es que, en paralelo, también crecieron los beneficiarios de prestaciones por desempleo, y el aumento del gasto en protección de los desempleados que originó fue mucho mayor para el conjunto de la economía que el ahorro que pudo producir en aligerar el coste de los ajustes de plantilla inducidos.

Conviene, pues, no perder de vista la relación entre los diversos instrumentos de protección del empleo porque al analizarlos globalmente saltan algunas sorpresas. Dinamarca, por ejemplo, paradigma de la *flexiseguridad*, sin apenas indemnizaciones por despido, gastaba antes de que estallara la crisis casi el doble que España en proteger a sus desempleados y más del triple (en términos de PIB) en políticas activas de empleo. En conjunto, y en términos relativos, mucho más que el gasto español en proteger a los desempleados y en indemnizar a los despedidos.

Sabemos, además, que, en términos comparados, España no carece de flexibilidad externa (aquella que se logra facilitando la contratación o el despido de los trabajadores). Según los datos del último informe *El empleo en Europa* de la Comisión Europea, España ocupa uno de los lugares más altos de la UE en cuanto a volumen de despidos en proporción del total del empleo (los datos, conviene subrayarlo, son anteriores a la crisis). Todos los indicadores de flexibilidad externa muestran a España en las primeras posiciones: el flujo de contratación alcanza en tiempos normales los niveles más elevados de la UE, las tasas de despido son las terceras más elevadas y la rotación del empleo es tan alta que ocupa el primer lugar a prácticamente al mismo nivel que Dinamarca. De ahí que sea más sensato concluir que la enfermedad que

padecemos es, más bien la de exceso de flexibilidad externa, precisamente la que menos necesitamos, la mala flexibilidad; la que agudiza los ciclos, especialmente en las recesiones, hundiendo más la actividad, el empleo y las finanzas públicas.

Con todo esto no pretendemos defender una suerte de inmutable continuidad en el modelo español de regulación laboral. Bien al contrario, creemos que pueden y deben abordarse reformas en su configuración que afronten algunos de sus principales problemas. Lo que ocurre es que, en nuestra opinión, la forma de abordarlo no debe consistir en situar el coste del despido en el eje central de las reformas.

En España se despide demasiado, con mucha facilidad y sin necesidad de que exista causa alguna para la rescisión de la relación laboral. Simplemente no es verdad que los trabajadores con contrato indefinido disfruten de mucha estabilidad que pagan los trabajadores con contrato temporal. Lo que tenemos es un nivel desproporcionado de inestabilidad y de rotación en los dos segmentos de nuestro mercado de trabajo: un nivel de inseguridad mayor en el trabajo temporal que en el indefinido, pero absolutamente excesivo en ambos.

En estas circunstancias no debería resultar difícil perfilar la orientación de las reformas. El objetivo consistiría en reducir el grado de flexibilidad externa aumentando la flexibilidad interna. Dicho de otra forma, se trataría de ampliar el nivel de estabilidad y de seguridad de los trabajadores, mejorando su capacidad de adaptación y la de las condiciones en que se desempeña el trabajo (en la jornada laboral, la movilidad y la polivalencia interna, los salarios, la formación y la cualificación profesional). El resultado debe ser una economía más

flexible, porque tiene mayor posibilidad de ajuste interno, en lugar de una economía que se acomoda a las exigencias cíclicas o productivas despidiendo mano de obra rápida e intensamente.

En nuestra opinión, esto podría lograrse a través de distintas combinaciones de medidas en el ámbito de la contratación laboral, en el papel de la negociación colectiva y la regulación de la forma en que se fijan y modifican las condiciones de trabajo, en la intermediación laboral y en la política activa de empleo. Pero, sobre todo, la reforma debe ser global y equilibrada, huyendo de cualquier tipo de fórmula magistral, porque hace tiempo que sabemos que no existen recetas simples para problemas complejos.

Para ello podría estimularse la contratación estable a través de una mayor posibilidad de uso del contrato de fomento de la contratación indefinida (con indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio) combinando esta medida con el establecimiento de límites al uso del contrato de obra o servicio, cuya configuración práctica se aleja por completo de su diseño original. Alternativamente podría plantearse la posibilidad de unificar el contrato de obra o servicio y el eventual por circunstancias de producción con una duración máxima del nuevo contrato de 24 o 30 meses adaptando, a su vez, los límites al encadenamiento de contratos temporales.

Podría, además, realizarse un significativo abaratamiento relativo de la contratación indefinida, reduciendo el tipo de cotización empresarial por desempleo de este tipo de contratación, junto al aumento del tipo de cotización por desempleo a cargo de las empresas en la contratación temporal. Para que esto tenga algún efecto significativo sobre el nivel de

temporalidad, la distancia entre ambos no puede ser cuasi simbólica como ocurre actualmente (lo que produce una enorme subvención al coste de uso de la contratación temporal). Con el tiempo, el modelo de cotización al desempleo debería introducir elementos de penalización (*bonus-malus*) para las empresas en función del uso que hicieran sus *antiguos* trabajadores del sistema de protección al desempleo.

No es una obviedad decir que la reforma laboral que necesitamos debe basarse en el acuerdo social. Durante el periodo 2004-2008, antes de la crisis, el Gobierno y los interlocutores sociales han protagonizado un intenso y fructífero proceso de diálogo. Sin embargo, nuestra historia económica y social más reciente muestra las grandes dificultades que han caracterizado los procesos de concertación social en etapas de crisis. De ahí la importancia de que el Gobierno y los interlocutores sociales sean capaces de romper esa inercia histórica alcanzando espacios de consenso para combatir las consecuencias de la crisis más intensa que nuestra economía haya vivido en décadas y aprender a no repetir los errores cometidos. Aun así, si el acuerdo no fuera posible, el Gobierno debe actuar. Pero para ello no se necesita perder la razón ni el equilibrio. Eso ya ocurrió en 2002 y todavía estamos pagando las consecuencias.