

EN PORTADA



Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo

Cátedra Capital Humano y Empleo,
Fedea-Santander

“La única forma posible de cortar de raíz el problema de dualidad contractual es acabar con la existencia de los contratos

temporales, salvo para casos muy concretos como el de interinidad”

¿UN PASO ADELANTE O DOS ATRÁS?



Después de una larga espera, el Gobierno ha puesto su propuesta de reforma laboral sobre la mesa de negociación. El resultado es un conjunto de medidas que aún se deben concretar, aunque la mayoría ya habían sido anticipadas hace semanas: un plan de empleo juvenil, un modelo de reparto del trabajo a la alemana, incentivos a la contratación a tiempo parcial, etcétera. El aspecto más esperado de la propuesta, por la polémica que ha generado a lo largo de los últimos meses, era qué tipo de medida se iba a proponer para hacer frente a la dualidad entre trabajadores fijos y temporales. El resultado de tanto misterio nos deja fríos. Se sigue apostando por acabar con la dualidad vía modificaciones legales pero sin ofrecer instrumentos nuevos que cambien los incentivos, disminuyan la incertidumbre y, por ende, aumenten la contratación.

Este elemento es el crucial para que la reforma ponga las bases, conjuntamente con otras reformas como la educativa, para un cambio de modelo productivo. Se ha evitado coger el toro por los cuernos, eludiendo atajar de raíz una de las causas más evidentes de la alta destrucción de empleo actual: la propia regulación contractual y, en especial, la considerable brecha que existe entre trabajadores temporales e indefinidos.

Esta dualidad entre trabaja-

dores temporales e indefinidos es también responsable del mal funcionamiento de otras instituciones laborales que también se pretenden reformar. Por ejemplo, tal cómo ha quedado patente en esta crisis, la dualidad contractual interactúa con la negociación colectiva dificultando otros mecanismos de ajuste que no sea el despido o la no renovación de los trabajadores temporales. Difícilmente es posible un mecanismo de ajuste vía flexibilidad interna en las empresas (reparto de horas, por ejemplo) o vía moderación salarial, cuando existe un amplio colectivo de trabajadores cuyo despido resulta prácticamente gratuito.

El actual sistema de protección al empleo es, ante todo, tremendamente desigual si lo comparamos con los países de nuestro entorno. Despedir a trabajadores indefinidos con suficiente antigüedad en la empresa es caro (lo más común es una indemnización de 45 días por año de servicio con un límite de 42 mensualidades). Como la indemnización por año de servicio es muy elevada, en muchos casos es preferible despedir a los trabajadores que lleven menos tiempo en las empresas, independientemente de su productividad, evitando la acumulación de antigüedad. Pero además, las indemnizaciones por despido de los entrantes son muchos menores cuando tienen contratos temporales (entre 0 y 8 días por año de servicio), lo que pone a este tipo de trabajador el primero de la cola.

La única forma posible de cor-



Oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya en Tarragona

VICENÇ LLURBA

tar de raíz el problema de dualidad contractual es acabar con la existencia de los contratos temporales, salvo para casos muy concretos como el de interinidad. Así, para las nuevas contrataciones se debería ofrecer una única posibilidad: un nuevo contrato que proteja al trabajador frente al despido con una indemnización ligeramente creciente con la antigüedad. Este contrato se podría diseñar de manera que no

cambien las indemnizaciones medias para los trabajadores ni generen, tampoco, un sobrecoste para las empresas. En www.crisis09.es/propuesta se presentan los detalles de un ejemplo concreto en este sentido.

Esta sería la forma realmente efectiva de fomentar la contratación indefinida. Si se mantienen los actuales contratos temporales e indefinidos, por mucho que se fomente el uso de aquel con

menor indemnización, no se conseguirá cambiar el artificial incentivo al despido justo en el momento de convertir el contrato temporal en indefinido. El contrato de Fomento de la Contratación Indefinida no se ha usado ni, en nuestra opinión, se usará en el futuro mucho más. La razón es la apuntada antes: el salto en indemnización desde 8 a 33 seguirá siendo tan abrupto que se seguirá despidiendo al temporal sin que pase a ser indefinido.

Esto sólo se consigue con un contrato como el apuntado antes. Un contrato que no haría a “todos los trabajadores” precarios, como se aduce desde círculos sindicales, sino todo lo contrario. Al eliminarse el artificial incentivo al despido excesivo que existe en la actualidad, estos trabajadores podrían acumular más antigüedad en la empresa, su nivel de protección subiría y su adquisición de capital humano también se vería beneficiada. Este sistema se vería reforzado si además se toman medidas decisivas de reforma en la estructura y funcionamiento de la negociación colectiva, en el sistema de prestaciones por paro y en la gestión y evaluación de las políticas activas.

La transición hacia un nuevo sistema de relaciones laborales que siente las bases para un cambio de modelo productivo será larga, por ello tiene escaso sentido retrasarla aún más como parece que se apunta en la propuesta presentada por el Gobierno.

Florentino Felgueroso, J. Ignacio García y Sergi Jiménez, profesores de las universidades de Oviedo, Pablo de Olavide y Pompeu Fabra, respectivamente, además de investigadores de la Fedea y coautores de la ‘Propuesta para la reactivación laboral en España’

PUNTOS DE VISTA SOBRE LA REFORMA

CC.OO. y UGT mantienen las movilizaciones

Los sindicatos ven una compensación al susto recibido con las pensiones

Los sindicatos CC.OO. y UGT y las patronales CEOE y Cepyme valoraron la propuesta de reforma laboral que presentó el presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, quien dijo que se centrará en ampliar el uso del contrato de fomento estable, cuya indemnización por despido es de 33 días por año.

El presidente de la CEOE, Gerardo Díaz Ferrán, afirmó que la propuesta es “positiva” porque todo lo que en ella se prevé va en la “buena dirección”, mientras que Jesús Bárcenas, presidente de Cepyme, dijo que el documento es “genérico”.

Ambos dirigentes empresariales expresaron su satisfacción porque se hayan retomado los trabajos del diálogo social.

Por su parte, Cándido Méndez, líder de UGT, consideró que en el documento del Gobierno no hay un “giro brusco” similar al que el Ejecutivo ha introducido en su propuesta de reforma de las pensiones, que propone retrasar en dos años (hasta los 67) la edad de jubilación.

Al respecto, Toxo le transmitió a Zapatero el “fuerte desacuerdo y rechazo” sobre los cambios que se pretende introducir en las pensiones, razón por la que ambos sindicatos mantendrán las movilizaciones que han anunciado.

A pesar de que los agentes sociales valoraron el documento de reforma laboral, en él no está precisado el elemento central, que es la potenciación del contrato de fomento del empleo estable. Según Zapatero, los detalles de cómo se mejorará su uso, sin que suponga un mayor coste para los empresarios, se irán conociendo según avance la negociación.

MODELO ALEMÁN

“El documento es poco”, afirmó el secretario general de CC.OO., Ignacio Fernández Toxo. La presentación del documento no es más que la apertura del llamado diálogo social, unas conversaciones que se rompieron el pasado

verano y que han sido retomadas a principios de año para escenificar una reforma del sistema, que según Rodríguez Zapatero no pasará nunca por un abaratamiento del despido. “No hay ninguna propuesta de un nuevo modelo de contrato. No va a haber pérdida de derechos de los trabajadores (...) No va a producirse un abaratamiento del despido”, afirmó el presidente del Gobierno.

La ausencia de la palabra *despido* en el documento fue alabada por los sindicatos, que durante todo el proceso de diálogo social han luchado por evitar una rebaja del coste de este. “Los elementos más conflictivos (...) sobre todo en relación con nuestro mer-

cado de trabajo no están explicitados en el documento”, dijo Toxo. Sin embargo, las medidas propuestas sí podrían dar lugar a modificaciones en la legislación sobre el despido, al dejar abierta la posibilidad de modificar el contrato de fomento de la contratación indefinida, que permite rebajar de 45 a 33 días la indemnización por despido. El presidente del Gobierno defendió que las líneas maestras de la reforma laboral propuestas son un intento de dar mayor peso a los contratos indefinidos frente a los temporales y a comenzar a aplicar el “modelo alemán”, consistente en la reducción del número de horas trabajadas.