

ZOOM **E**conómico

Una reforma, dos opiniones: la reforma del mercado laboral en España

2012 / 03

1. Mercado de trabajo y reforma laboral,
por Pablo Gimeno Díaz de Atauri

2. Mercado de trabajo y reforma laboral,
por Antonio González González

Índice

Presentación	3
1. Mercado de trabajo y reforma laboral, por Pablo Gimeno Díaz de Atauri	4
1.1. Introducción	5
1.2. La reforma del mercado de trabajo de 2012: objetivos y efectos previsibles	6
1.2.1 La negociación colectiva.	7
1.2.2 Flexibilidad interna.	9
1.2.3 Flexibilidad externa.	11
1.3. Propuestas alternativas	13
1.4. Referencias Bibliográficas	15
2. Mercado de trabajo y reforma laboral, por Antonio González González	18
2.1. Introducción	19
2.2. La reforma del mercado de trabajo de 2012: objetivos y efectos previsibles	20
2.2.1 La negociación colectiva.	21
2.2.2 Flexibilidad interna.	24
2.2.3 Flexibilidad externa	26
2.3. Propuestas alternativas	30
2.4. Anexos	32

Presentación

El mercado laboral es una de las instituciones con mayor impacto sobre la vida de los ciudadanos en cualquier país. Es por ello que una reforma como la operada por el RD-Ley 3/2012 del actual Gobierno de España ha generado una respuesta sustancial a lo largo y ancho de todo el espectro económico, político y social. Por lo general, existe cierto consenso en que la reforma marca un punto y aparte en la relación entre empleados y empleadores, a favor de estos últimos, y supone un punto de inflexión en las relaciones laborales de nuestro país. Las valoraciones difieren a la hora de considerar si ello es positivo o negativo.

En este Zoom Económico dos economistas de prestigio, que han ostentado posiciones de asesoramiento en anteriores Gobiernos, expresan su opinión en relación a la reforma. Las restricciones impuestas desde el Laboratorio de la Fundación Alternativas han sido mantener la extensión de Zoom Económico (\pm 4.000 palabras) y ajustarse a un mismo formato de presentación: 1. Introducción, 2. Objetivos y efectos previsibles de la reforma y 3. Propuestas alternativas.

Carlos Maravall
Responsable de Zoom Económico.

Pablo Gimeno

Las claves

- ✓ El análisis conjunto de todos los aspectos de la reforma operada por el RD-L 3/2012 pone de manifiesto la ruptura del equilibrio de relaciones entre empresarios y trabajadores, pues en todo momento refuerza la posición del primero.
- ✓ En el corto plazo ello puede tener efectos positivos, pero a medio y largo plazo debilitará la economía española.
- ✓ Como ya hizo en 1996, el gobierno popular apuesta por un crecimiento de baja calidad.
- ✓ Con ello, se busca una devaluación interna de la economía española frente al resto de economías del Área euro.

“

El mercado de trabajo español presenta peculiaridades relevantes en relación a otros países de nuestro entorno.

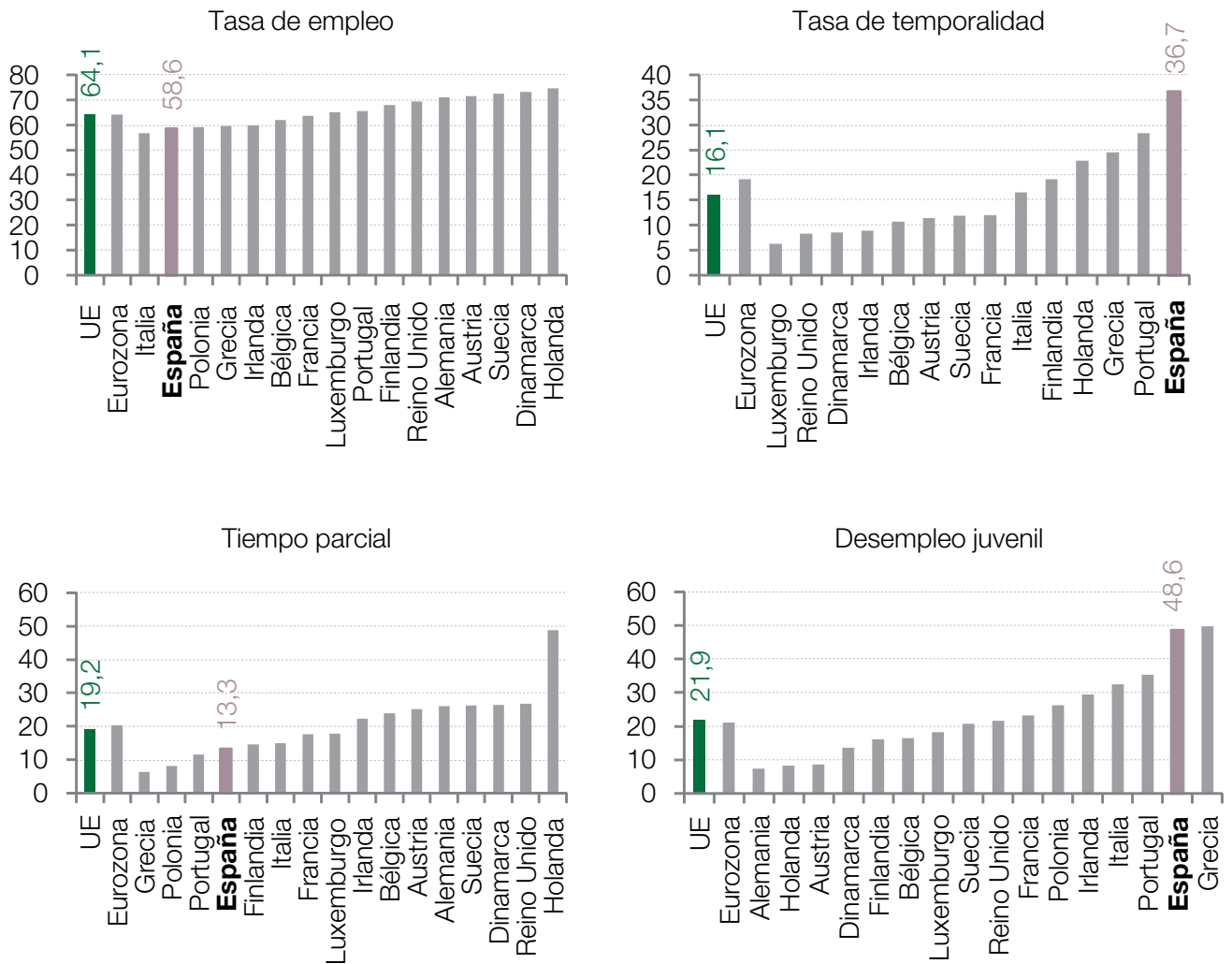
”

1.1. Introducción

La existencia de un número elevado de desempleados no es, ni puede ser por sí misma, justificación para el impulso de una reforma laboral, de la misma forma que tampoco es admisible rechazarla por una coyuntural tasa de desempleo relativamente reducida: será necesario constatar si en la regulación del mercado de trabajo existen elementos que distorsionan o limitan la contratación o el mantenimiento del empleo, o que de uno u otro modo suponen un freno a la competitividad o a la mejora de la productividad. Al mismo tiempo, debe ponderarse el valor social de los derechos de los trabajadores, que puede justificar una cierta pérdida de eficiencia en aras de la equidad o la justicia social, y cuya valoración tiene una naturaleza estrictamente política.

Hechas estas consideraciones previas, la evidencia muestra que **el mercado de trabajo español presenta peculiaridades relevantes en relación a otros países de nuestro entorno:** al margen de la elevada tasa de temporalidad y bajo uso del tiempo parcial (Gráfico 1), muy superior a la media comunitaria, se constata una alta sensibilidad de los niveles de empleo al ciclo económico; el Gráfico 2 muestra con claridad cómo mientras que en otras economías el empleo se mantiene más o menos estable durante la recesión, en la española la reducción del PIB supone una reducción del empleo de mayor intensidad que la de la propia producción.

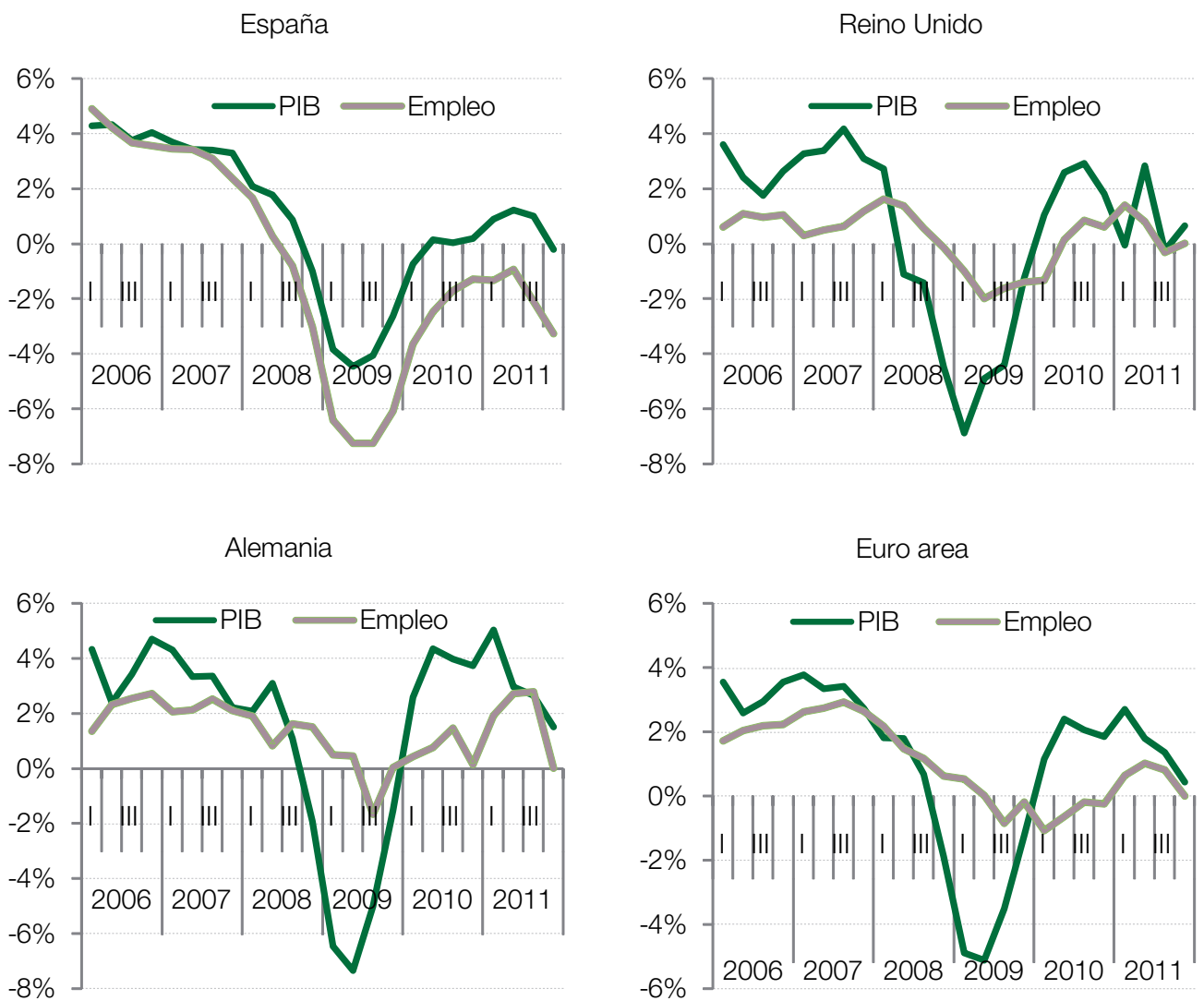
Gráfico 1. Variables del mercado de trabajo en Europa



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat. Datos para 2011.

Resulta por tanto claro que, aunque indudablemente el nivel de desempleo viene generado por una fuerte contracción de la actividad económica (las mismas instituciones laborales permitieron tasas de desempleo inferiores al 8% justo antes del comienzo de la crisis), el mercado de trabajo español presenta particularidades susceptibles de mejora. Sin embargo, las reformas laborales, con carácter general, no despliegan automáticamente sus efectos, sino que requieren un tiempo de adaptación para la plena asimilación de su contenido por los operadores (empresas, trabajadores, sindicatos) y para la definitiva fijación

Gráfico 2. Evolución del PIB y el empleo (tasas de variación anual)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT. Los incrementos de PIB se toman en Euros, excepto para Reino Unido, que se toman en libras esterlinas.

de su alcance por los tribunales de justicia. Por ello, teniendo en cuenta que en junio de 2010 se inició un proceso de reforma que no pudo desarrollarse íntegramente en la pasada legislatura, resulta discutible la oportunidad de una nueva reforma –la operada por el RD-L 3/2012– sin ni siquiera plantear una evaluación de la eficacia y aspectos susceptibles de mejora de la anterior. La señalada inercia de las relaciones laborales aconseja dotar a las normas de cierta estabilidad, que den un marco claro en el que las empresas puedan tomar sus decisiones de inversión y contratación.

“
La reforma potencia un mercado laboral fuertemente pro-cíclico.
 ”

Al margen de ello, aceptando como hipótesis de trabajo la premisa de la necesidad de una reforma, se analizan a continuación diferentes aspectos de las relaciones laborales, poniendo en contexto cada uno de ellos y realizando una valoración de lo realizado y lo realizable. En todo caso, debe tenerse en cuenta que, pese a la separación metodológica en el análisis, no se trata de compartimentos estancos, sino que todos los ámbitos analizados están profundamente interrelacionados. De hecho, y adelantando ya una primera valoración de la reforma de 2012, es precisamente el análisis conjunto de todas ellas lo que rompe el equilibrio de relaciones entre empresarios y trabajadores, pues en todo momento se refuerza la posición del primero, debilitando por tanto al sujeto que, por naturaleza, ya tiene una posición de desventaja en la relación laboral: el asalariado. Con ello, se busca una devaluación interna de la economía española frente al resto de economías del Área euro para ganar competitividad. En el corto plazo ello puede tener efectos positivos, pero a medio y largo plazo debilitará la economía española, al conducir a una especialización de bajo valor añadido que encontrará, además, fuertes competidores tanto entre los países recién incorporados a la UE como en las importaciones de países emergentes. Como ya hizo en 1996, el gobierno popular apuesta por un crecimiento de baja calidad, que por otra parte encontrará grandes dificultades para desarrollarse, dada la situación de las economías real y financiera globales. Además, desde una perspectiva ajena a las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, **la reforma potencia un mercado laboral fuertemente pro-cíclico**, agudizando uno de los principales defectos que ya padecemos.

1.2. La reforma del mercado de 2012: objetivos y efectos previsibles

El Gobierno aprobó el 12 de febrero, mediante el Real Decreto Ley 3/2012, la última reforma del mercado de trabajo, que aunque se suma a un elevado número de normas que han tratado de solucionar los problemas descritos, difícilmente puede considerarse simplemente como una más, pues supone una ruptura consciente y deliberada del modelo precedente. No obstante, aunque la crítica ideológica puede justificarse ampliamente, es quizá más relevante el análisis de las consecuencias de una reforma de esta profundidad.

La reforma busca una reducción generalizada de salarios y una flexibilidad mayor en la entrada y salida del mercado de trabajo: más contratos y más despidos. El objetivo de mejorar la competitividad de las empresas es-

“

La reforma busca una reducción generalizada de salarios y una flexibilidad mayor en la entrada y salida del mercado de trabajo: más contratos y más despidos.

”

pañolas como mecanismo de salida de la crisis se trata de lograr mediante una flexibilización absoluta de las condiciones de trabajo, debilitando al máximo la capacidad de negociación de los trabajadores, tanto en las relaciones individuales como en el marco de la negociación colectiva. Estas medidas están destinadas, en su práctica totalidad, a la reducción de costes laborales, sin complementarse con otras que incrementen la productividad del trabajo, por lo que suponen una apuesta por la especialización en bienes y servicios de escaso valor añadido. Las medidas contra la dualidad del mercado de trabajo se orientan a facilitar la salida de los indefinidos más que a la estabilidad de los temporales; al tiempo, el mal llamado “Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” –aplicable al 98% de las empresas, que ocupan a algo más del 40% de los trabajadores por cuenta ajena– facilita un despido gratuito y sin causa durante el primer año, sin que por otra parte se ponga coto al generalizado uso de los contratos temporales. Todo ello supone reforzar los males del modelo: se aumenta el carácter pro-cíclico del mercado de trabajo, con fuertes procesos de destrucción y creación de empleo, y se ponen trabas al desarrollo de un modelo que apueste por la mejora de la productividad del trabajo.

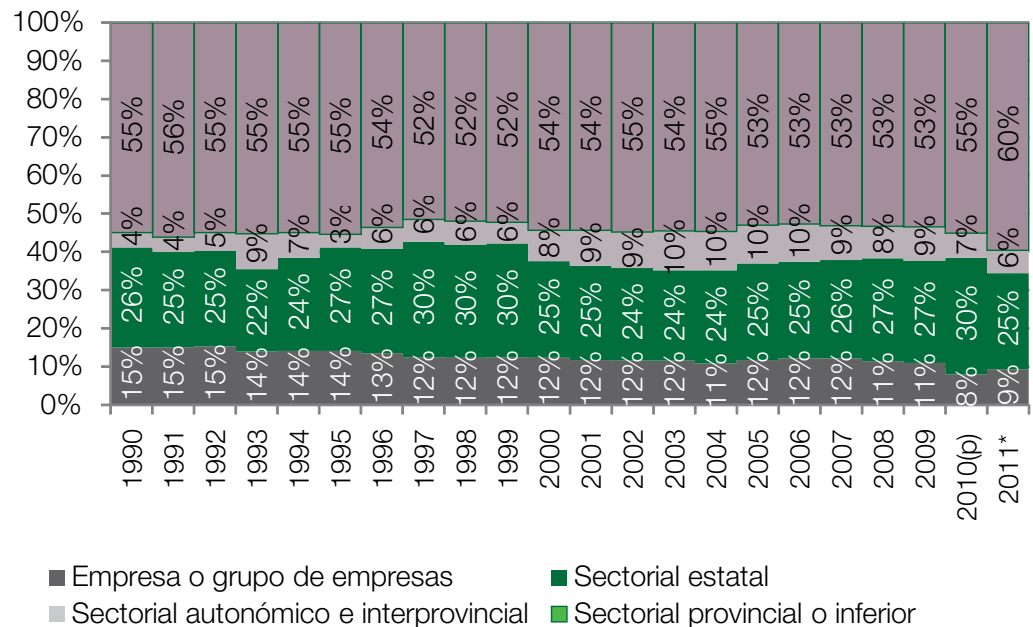
Los efectos globales, en cierta medida, se aprecian en cada uno de los grandes bloques en torno a los que suele analizarse la regulación del mercado. No es el objeto de este trabajo llevar a cabo un análisis minucioso de cada uno de ellos, pero sí que resulta necesario poner de relieve los principales puntos de una reforma que no sólo no soluciona los problemas del mercado de trabajo español –que desde luego existen– sino que pueden agravarlos, sin perjuicio de que la amplitud de la norma permita hacer otros análisis –no todos ellos negativos– desde diversos puntos de vista.

1.2.1 La negociación colectiva

Ámbito de negociación

La negociación colectiva en España se caracteriza por una importancia relativamente elevada de niveles intermedios de negociación; el Gráfico 3 muestra cómo, en los convenios firmados, aproximadamente tres de cada cinco trabajadores están cubiertos por convenios de ámbito intermedio (afectando más o menos a un 75% de las empresas). Esta estructura se considera ineficiente, pues no permite responder ni a los problemas agregados de la economía –como haría una negociación plenamente centralizada– ni a los concretos de cada empresa.

Gráfico 3. Distribución de los trabajadores afectados por Convenios Colectivos según su ámbito funcional



Los datos se refieren a los convenios que inician sus efectos en el año de referencia, con independencia del momento en que hayan sido registrados. Para el año 2011 son provisionales (sólo los registrados hasta el mes de diciembre) y los de 2010 un avance.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anuarios de Estadísticas Laborales y datos de avance)

Además, tanto la reforma llevada a cabo en 2011 en los últimos meses del gobierno socialista como la más reciente de febrero de 2012, partían de la base de la inexistencia del suficiente dinamismo y agilidad en el proceso negociador.

En lo referente a la estructura de negociación, la reforma de 2011 estableció, para las materias de mayor significación económica (salario, distribución horaria, horas extraordinarias...) a excepción de la jornada máxima anual, la prioridad en la aplicación del contenido del convenio de nivel empresarial, pero dejando siempre a salvo que los negociadores de ámbito estatal o autonómico fijaran reglas distintas, de modo que pudieran adaptar la estructura negociadora a las características concretas del sector. La reforma del Gobierno popular ha eliminado esta posibilidad –que en sus escasos meses de vigencia fue utilizada en la mayoría de los convenios estatales–, asegurando en todo caso la primacía del convenio empresarial en las materias señaladas.

La opción por la negociación en el nivel empresarial es absoluta y no matizada, lo que en principio podría suponer una mejora de eficiencia; sin embargo, en la práctica, existen algunas circunstancias que hacen que esta conclusión deba, al menos, relativizarse. Por una parte, un 78% de las empresas tienen menos de seis trabajadores, y por tanto carecen de la posibilidad de tener representación legal, lo que a su vez impide la negociación colectiva. Ello genera el riesgo de que estas empresas se encuentren con aún más dificultades para competir con las empresas de mayor tamaño. Por otra, en las empresas de tamaños intermedio-bajo es frecuente que no se haya elegido representación legal, y por tanto falte la interlocución válida para la formalización de la negociación –que se producirá en una clara desigualdad de fuerzas– lo que puede agravar el efecto mencionado.

Ultra-actividad

Para agilizar la renovación de contenidos, se ha tratado de reducir el efecto de la ultra-actividad, es decir, la aplicación del convenio una vez vencido el plazo inicialmente pactado y las prórrogas expresa o tácitamente acordadas. En esta materia, la solución tradicional del ordenamiento español ha sido la de mantener la vigencia del convenio indefinidamente, en tanto no se alcanzara un nuevo acuerdo. No es posible determinar el número de convenios en esta situación, pero en todo caso su principal efecto era el dotar de un mayor poder de negociación a los trabajadores, que veían blindada su posición negociadora al tener garantizado el suelo fijado por el convenio vencido. La solución de la reforma de 2011 a la posible rigidez que ello pudiera suponer resultó ciertamente insuficiente, pues dejaba en manos de los agentes sociales la solución a un problema que ya podrían haber resuelto por sí mismos, al remitirse a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos. Sin embargo, la opción del gobierno del Partido Popular resulta sorprendente, estableciendo un mecanismo inédito en los sistemas de nuestro entorno: deja un plazo de dos años tras el fin de la vigencia pactada–afortunadamente alterable por las partes– durante el cual se siguen aplicando las cláusulas del convenio, para posteriormente hacerlo desaparecer súbitamente, siendo de aplicación el de ámbito superior o en su defecto las normas de derecho mínimo del Estatuto de los Trabajadores.

Este mecanismo está llamado a servir de coacción para firmar convenios que empeoren condiciones laborales, pues la sola amenaza del vacío regulatorio crea incentivos claros a aceptar cualquier condición que mejore los límites mínimos de la ley o el convenio superior. Como consecuencia de ello, es de esperar que la conflictividad aumente notablemente según se vaya acercando el mo-

“
 La adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias de cada momento supone un requisito necesario –aunque no suficiente– para que una empresa sea competitiva.”

mento final de este periodo de dos años, como único mecanismo de presión disponible para los trabajadores.

1.2.2 Flexibilidad Interna

La adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias de cada momento supone un requisito necesario –aunque no suficiente– para que una empresa sea competitiva. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que una correcta gestión de los recursos humanos –de naturaleza distinta a otros factores– debe implicar a los trabajadores en el éxito de la empresa. A falta de mecanismos de cogestión como los que existen, en mayor o menor medida, en otros países europeos, el otorgar excesivo poder al empresario para modificar aquellas condiciones puede ser contraproducente.

El uso de los mecanismos de flexibilidad interna en nuestro país, a la vista de los datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral 2010, no es algo generalizado: sólo se llevaron a cabo en el 3,85% de los centros de trabajo, afectando al régimen salarial en un 71,2% de los casos. Además, aunque no se publican los datos desagregados, puede deducirse que se dieron esencialmente en empresas de tamaño elevado, pues la afectación de trabajadores fue mucho mayor (aunque siga suponiendo una parte reducida de la masa laboral), alcanzando a un 8,28%. En todo caso, debe destacarse que gran parte del ajuste del mercado laboral ya se había producido (se perdieron 230 mil puestos de trabajo asalariado en el sector privado, frente a los 649 mil de 2009 y 1,13 millones de 2008) y que, en todo caso, por cada asalariado afectado por la flexibilidad externa –despedido o no renovado– más de cuatro lo fueron por flexibilidad interna.

Desde 1994 se ha permitido en España que el empresario, cuando se dé alguna de las causas previstas en la ley, previo proceso de negociación, modifique ciertas condiciones de trabajo, otorgando en los casos más relevantes la posibilidad al trabajador de rescindir su contrato percibiendo una indemnización. La reforma llevada a cabo por el gobierno socialista en el verano de 2010 dió respuesta a las necesidades de empresas pequeñas y medianas, al permitir un cauce de negociación para aquellas sin representación por medio de comisiones de trabajadores o de la intervención sindical.

La reforma de febrero de 2012 rompe deliberadamente este equilibrio; persigue facilitar al empresario la modificación de condiciones, al entender que se darán los

supuestos necesarios cuando la modificación “esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo”; al mismo tiempo, suprime toda mención a la mejora de la situación y perspectivas de la empresa, por lo que implícitamente se busca que cualquier medida empresarial sea admisible. Si lo que se pretende es modificar condiciones previstas en convenio colectivo (siempre a la baja, pues al alza no es preciso procedimiento alguno), se da un paso más, pues al recoger, además de las causas genéricas, la objetiva de “disminución de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos” e imponer el arbitraje como mecanismo final, se está dando al empresario un elevadísimo poder de negociación: el árbitro designado tendrá que atenerse a la ley, y por tanto únicamente tendrá que fijarse en la existencia de este hecho, aceptando la modificación sin atender a su proporcionalidad o idoneidad, por lo que la representación de los trabajadores se verá forzada al acuerdo con la más mínima cesión del empresario desde su postura inicial. A diferencia de otros ordenamientos jurídicos –particularmente el alemán– la posible flexibilidad no se compensa con una mayor participación de la representación de los trabajadores en la gestión de la empresa: si los empleados van a sufrir las consecuencias de la gestión, es razonable que también tengan alguna capacidad de decisión en la misma.

Debe recordarse que este último mecanismo se refiere al descuelgue, es decir, a la modificación de convenios colectivos, que se convierten de este modo en una norma que vincula plenamente a los trabajadores –que tendrán prohibido, no ya modificarlas al alza en una contingencia económica mejor de la esperada, sino incluso accionar medidas de conflicto (huelgas o de otro tipo) para forzar una negociación– pero que el empresario tiene capacidad para alterar cuando las circunstancias sean negativas (aunque no sean peores de lo previsible al momento de la firma). Al margen del dejar en una posición muy debilitada la fuerza vinculante de los convenios que establece la Constitución en su art. 37, se genera un claro desequilibrio en las relaciones de poder dentro de la empresa, que puede generar pérdidas de productividad tanto por la desafección de los trabajadores como por la mayor conflictividad.

1.2.3 Flexibilidad externa

Despido

El despido en España a menudo se ha calificado como “caro”, lo que ha motivado múltiples intentos de reducirlo, por distintas vías, iniciadas con la creación del

“
El problema del mercado de trabajo español, en relación a los costes de despido, no debe buscarse tanto en su nivel sino en las diferencias entre temporales e indefinidos.
 ”

contrato de 33 días de indemnización (contrato de fomento de la contratación indefinida) en 1997. Al margen de que esta afirmación pueda ser objeto de discusión si se analizan con cierto detalle los sistemas de los países europeos, debe hacerse notar que el coste de despido no es por sí mismo causa de ineficiencia. Como puso de manifiesto LAZEAR (1990), sólo si existen restricciones en los mercados (laboral o financiero) se impedirá que las partes eviten esta pérdida mediante pactos, pues existirá una renta que puedan repartirse de modo que ambos mejoren (por ejemplo, descontando del salario el importe de la indemnización). Es la existencia de salarios mínimos (interprofesional o el fijado en convenio), la incertidumbre sobre la cuantía, la aversión al riesgo y las restricciones del mercado financiero lo que hace que estas indemnizaciones distorsionen. Además, la evidencia empírica sobre sus efectos es ambigua: del mismo modo que disuaden de la contratación lo hacen del despido, sin que exista un consenso claro acerca de qué efecto tiene mayor peso sobre los niveles de desempleo. En todo caso, sí existe evidencia que permite afirmar que reduce la intensidad de los flujos de entrada y salida (se contrata y se despide menos) y que con ello se alarga la duración esperada de la situación de desempleo.

Contratación

El problema del mercado de trabajo español, en relación a los costes de despido, no debe buscarse tanto en su nivel sino en las diferencias entre temporales e indefinido, lo que genera una temporalidad muy elevada. Del mismo modo, los ajustes de plantilla se producen prescindiendo de los trabajadores temporales (que no tienen por qué ser los menos productivos), lo que en el medio y largo plazo supone una pérdida de competitividad de la empresa, y con ella la de la economía en general, aumentando así la tasa de desempleo.

El gobierno socialista, con sus reformas de 2010, planteó un modelo en el que el objetivo era precisamente atacar las diferencias de coste de despido entre la contratación temporal y la indefinida: la clarificación de las causas de despido objetivo, el incremento gradual de la indemnización por terminación de contratos temporales y la muy tímida apuesta por el modelo austriaco trataban –probablemente sin éxito por falta de ambición– de igualar los costes efectivos de despido, manteniendo las indemnizaciones de los despidos que carecieran de justificación conforme a la legalidad vigente (despidos improcedentes).

La reforma de 2012, por el contrario, se limita a abaratar el despido, lo que sin duda provocará su aumento (si baja el precio, aumenta la demanda) y refuerza

una vez más el poder del empresario. La indemnización por despido procedente se mantiene en 20 días, pero frente a la posiblemente excesiva dificultad en la legislación anterior para lograr que los tribunales aceptaran la existencia de causas legales para despedir, ahora se permite con suma facilidad, sin exigir siquiera que la extinción del contrato sirva para mejorar la situación de la empresa.

Además, aún cuando el despido fuera calificado como improcedente, se han reducido notablemente los costes de despedir mediante la eliminación de los salarios de tramitación y la reducción de la indemnización máxima a 24 mensualidades desde las 42 previas y la generalización del módulo de cálculo de 33 días (frente al más común de 45 días precedente). Adicionalmente, el “contrato de apoyo a emprendedores” tiene un despido sin causa y de coste cero durante su primer año, disimulado bajo el paraguas del periodo de prueba. Con ello se busca, más que incentivar la contratación, canalizar contratación temporal de las estadísticas oficiales hacia otra formalmente indefinida, sin abordar realmente el problema de la dualidad, con importantes efectos sociales, pero también económicos, por cuanto que reduce los incentivos a la formación y al buen desempeño en la empresa, así como a la inversión del propio empresario en procesos o capital que aporten mayor valor añadido pero tengan una curva más larga de aprendizaje por parte de los trabajadores.

Estas amplias facultades –que ya ni siquiera serán controladas por la administración aunque afecten a un número elevado de trabajadores– debe ponerse en relación con las medidas de flexibilidad interna antes descritas: ante una situación coyunturalmente negativa, el empresario podrá exigir una modificación de condiciones, que puede incluir ahora expresamente la reducción salarial, bajo la amenaza del despido en caso de que no sea aceptada (lo que no impedirá que en todo caso se lleve a cabo la modificación de condiciones, que corresponde exclusivamente al empresario). El periodo de consultas no es ya una verdadera negociación, sino un mero trámite en el que el empresario goza de una posición absolutamente preeminente.

1.3. Propuestas alternativas

- *Negociación colectiva.* El establecimiento de reglas de articulación que potencien la regulación de condiciones de trabajo en el nivel empresarial es positivo, pero es preciso, por una parte, dotar a las empresas de menor

tamaño de la capacidad para atender a sus particulares necesidades productivas, y por otra permitir que cada sector establezca sus condiciones óptimas de estructuración de la negociación. Para ello, debe devolverse al ámbito estatal la posibilidad de modular la negociación empresarial, y favorecer que la negociación provincial tenga la misma prioridad aplicativa que el convenio de empresa respecto de aquellas que carezcan de representación legal de los trabajadores. Pudiera ser conveniente, no obstante, mantener la prioridad aplicativa del convenio propio para las empresas de mayor tamaño, en las que el poder de negociación está más equilibrado y la experiencia muestra que se establecen contenidos más innovadores.

En materia de ultraactividad, la solución más razonable, habría sido posiblemente la de imitar a la gran mayoría de los países de nuestro entorno: una vez vencida la vigencia pactada (e incluso podría establecerse un periodo prudencial para el pacífico desarrollo de la negociaciones del nuevo convenio, aunque el óptimo es que las propias partes lo determinen en sus acuerdos), las condiciones previstas en el acuerdo colectivo deberían incorporarse al contrato individual. De esta forma, no se petrifica la relación y se permite que en caso de que se acredite la existencia de causas que lo justifiquen el empresario pueda modificar las condiciones de trabajo, pero sin crear los problemas que puede llegar a suponer el vacío regulatorio ni las limitaciones lógicas para la alteración de un convenio colectivo.

- *Flexibilidad interna.* En esta materia, es preciso introducir parámetros de razonabilidad de la medida. Aunque no es recomendable que el juez haga juicios de oportunidad o adecuación –ni debe ser su función ni en la mayor parte de las ocasiones estará capacitado para adoptar decisiones de gestión empresarial– sí que es preciso que se exija al empresario que acredite la necesidad de acometer los cambios propuestos y la coherencia entre los fines perseguidos y los medios diseñados para ello. Por otra parte, debe dotarse de mayor capacidad de flexibilización a las empresas que introduzcan mecanismos de cogestión.

Flexibilidad externa. El régimen del despido por causas económicas debe ser suficientemente claro como para que el juez no sustituya –tampoco aquí– al empresario a la hora de decidir qué es más conveniente para la empresa. Sin embargo, sí que parece razonable exigir que el empresario acredite que la decisión de prescindir de determinados trabajadores efectivamente facilitará la supervivencia de su empresa o mejorará su situación competi-

“

Si el empresario no va a asumir todos los riesgos de su compañía, es exigible que ceda cierta parte del poder decisorio.

”

tiva. En todo caso, una vez ampliadas casi sin límite las causas por las que se puede despedir conforme a la ley, no tiene sentido abaratar el despido de quien lo hace fuera de estos márgenes. Por otra parte, debe reiterarse que, **si el empresario no va a asumir todos los riesgos de su compañía** (pues los trabajadores padecerán los errores en forma de despido), **es exigible que ceda cierta parte del poder decisorio**, mediante los señalados mecanismos de cogestión.

- Además, es preciso combatir la dualidad del mercado de trabajo y el resto de elementos que distorsionan las decisiones de despido; debe perseguirse el uso fraudulento de la contratación temporal y, al mismo tiempo, evitarse que se despida en función del valor de la indemnización, que potencia el *Last-In-First-Out* frente a la permanencia de los mejores, desincentivando el esfuerzo. Para ello, sistemas como la constitución de un fondo de capitalización de la indemnización (inspirado en el modelo austriaco), puede ser de gran ayuda.

Referencias Bibliográficas

Torres, R. (coord.) 2004, OECD Employment Outlook 2004, OCDE.
http://www.oecd.org/document/62/0,3746,en_2649_33927_31935102_1_1_1_1,00.html

VVAA, 2004, Collective Bargaining in Europe, MTAS.
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/CollectiveBargainingInEurope.pdf

Lazear, E. P., 1990, "Job security provisions and employment", The Quarterly Journal of Economics, 1990, pp 699–726.
<http://www.jstor.org/discover/10.2307/2937895?uid=3737952&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=47699116236287>

Toharia, L., 2008 El efecto de las bonificaciones a las cotizaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la afiliación a la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional. MTIN.
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115801.pdf>

Antonio González

Las claves

- ✓ La reforma laboral aprobada el pasado mes de febrero ha convertido al Mercado de Trabajo español en uno de los más desregulados de los países de nuestro entorno.
- ✓ Dos factores, al menos, se han conjugado para que se haya llegado a concebir la necesidad de forzar un cambio hacia un marco legal tan extremo.
- ✓ Por una parte, el convencimiento de que la necesidad de negociación en que se basan las relaciones laborales es algo fundamentalmente negativo.
- ✓ Por otra, el afianzamiento de la creencia de que las relaciones laborales estaban en España caracterizadas por un desequilibrio del lado de los trabajadores.
- ✓ El mercado de trabajo español debería ser objeto de reformas para alcanzar una ordenación más eficiente del mismo y dar lugar a un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

2.1. Introducción

La reforma laboral aprobada por el Partido Popular el pasado mes de febrero ha convertido al Mercado de Trabajo español en uno de los más desregulados de los países de nuestro entorno. La afirmación podría parecer excesiva, pero en modo alguno lo es.

La modificación de las condiciones de trabajo queda en manos del empresario. La desaparición de toda la regulación contenida en los convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, queda en la práctica en manos del empresario. El despido individual sin causa alguna permanece en manos del empresario, pero ahora a un coste sustancialmente inferior, y el despido por causas objetivas apenas requiere una razón irrelevante por parte del empresario. Este puede, además, recurrir al despido colectivo ante las mismas irrelevantes causas anteriores, y sin que medie autorización por parte de la Administración, ni los tribunales puedan condicionar apenas la decisión empresarial. En fin, resulta difícil pensar en una mayor concentración de poder en manos del empresario.

“
La reforma del mercado de trabajo de 2012 rompe el equilibrio en las relaciones laborales y quiebra el principio de proporcionalidad en el manejo de los instrumentos disponibles al respecto por parte empresarial.
 ”

Ese desequilibrio –hay que reconocerlo claramente– destruye las relaciones laborales, que se basan –más aún, solo pueden existir– en un contexto caracterizado por fuerzas mucho más equilibradas. Tal desnivelación de fuerzas a favor del empresario sustituirá las relaciones laborales, que son fruto del desarrollo de procesos basados en la negociación, por la mera imposición de las decisiones empresariales.

Dos factores, al menos, se han conjugado para que se haya llegado a concebir la necesidad de forzar un cambio hacia un marco legal tan extremo:

- Por una parte, el convencimiento de que esa necesidad de negociación en que se basan las relaciones laborales es algo fundamentalmente negativo, una perniciosa e innecesaria limitación de la capacidad de adaptación de las empresas.
- Por otro, el afianzamiento entre los responsables directos de la reforma, y entre los defensores de la misma, de la creencia –bastante infundada, como iremos exponiendo en los apartados siguientes– de que las relaciones laborales estaban en España caracterizadas por un desequilibrio en el sentido contrario, es decir, del lado de los trabajadores. Un imaginario desequilibrio que dificultaría considerablemente la capacidad de adaptación de las empresas a un entorno crecientemente competitivo.

Estos dos factores se derivan de presupuestos y prejuicios dominantes en ámbitos bastante amplios en el campo de la economía (aunque mucho más minoritarios en el derecho del trabajo) en nuestro país.

2.2. La reforma del mercado de trabajo de 2012: objetivos y efectos previsibles

La reforma del mercado de trabajo de 2012 tiene dos características o motivaciones principales. Por un lado, la ruptura del equilibrio en las relaciones laborales, dotando al empresario de una capacidad de decisión unilateral considerablemente ampliada.

Por otro, la quiebra del principio de proporcionalidad en el manejo por parte empresarial de los instrumentos disponibles en el terreno de las

relaciones laborales. De tal forma que, ante situaciones concretas, el empresario podrá a su libre albedrío optar por los ajustes temporales, modificar las condiciones de trabajo, acometer despidos en cualquiera de sus modalidades, o buscar la cancelación de las condiciones laborales establecidas en el convenio. No hay una asignación ordenada en un contexto de regulación del mercado laboral, sino un catálogo puesto a disposición del empresario para decidir unilateralmente.

Las consecuencias de este nuevo marco laboral van a ser considerables. No resulta difícil deducir los resultados inmediatos y las secuelas directas de la capacidad empresarial de vaciar progresivamente de contenido la negociación colectiva, de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, o la posibilidad de recurrir con enorme facilidad a los despidos.

Si del lado de la flexibilidad interna y los convenios solo cabe esperar que el aumento de la discrecionalidad empresarial desregule las condiciones de trabajo, de la contratación y el despido cabe aguardar un incremento de la inestabilidad laboral en el mercado de trabajo, cuyas negativas consecuencias son ya conocidas.

En las páginas siguientes trataremos de exponer con más detalle la nueva configuración que la reforma ha realizado respecto a los principales ámbitos de la regulación laboral, así como su fundamentación en relación con los problemas supuestos o reales de funcionamiento de la misma.

2.2.1 La negociación colectiva

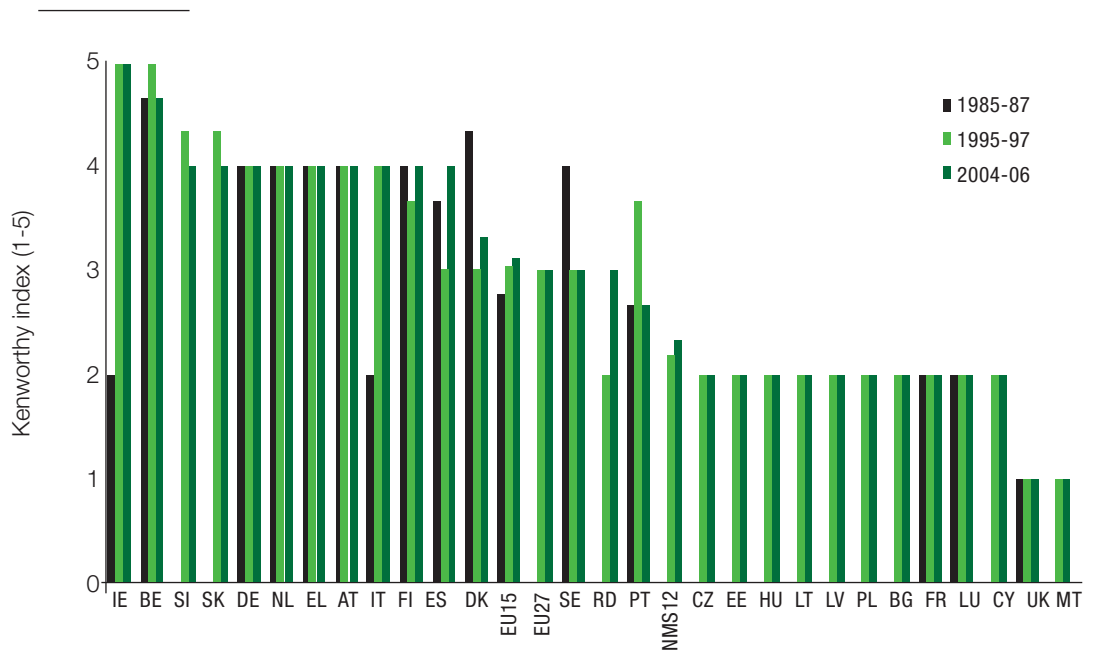
La reforma laboral de 2012 ha realizado en el terreno de la negociación colectiva dos principales modificaciones.

Ámbito de negociación

La primera persigue alterar el sistema de negociación colectiva vigente para crear un modelo de tipo descentralizado, dando preferencia absoluta a los convenios colectivos de empresa respecto a los convenios colectivos sectoriales¹.

¹ En la tramitación parlamentaria de la reforma laboral como proyecto de ley se ha modificado el Real Decreto Ley 3/2012 para reforzar aún más la prioridad de los convenios de empresa, al permitir que un convenio de empresa modifique un convenio sectorial de su ámbito de aplicación incluso durante la vigencia de este.

Gráfico 1. Bargaining coordination - variation across time and Member States, 1985-2007



Fuente: ICTWSS database y European Commission: "Industrial Relations in Europe 2008".

Erróneamente, se considera que la actual estructura es ineficiente, dado que la negociación colectiva española está dominada por los niveles intermedios de negociación, es decir, los convenios sectoriales provinciales. Es decir, se considera que la negociación colectiva en España no responde a modelos de negociación descentralizada, en los que el nivel dominante de negociación es el de la empresa, ni tampoco a modelos que presentan una estructura de negociación centralizada.

Una vez establecido este punto, se considera que la estructura de negociación es ineficiente debido a que los primeros permiten una mejor adaptación de los convenios a las necesidades de las empresas y a que, alternativamente, los segundos facilitan que la negociación colectiva se ajuste mejor a las necesidades macroeconómicas.

El problema, sin embargo, estriba en que tal clasificación de la negociación colectiva española no responde a la realidad. Los estudios especializados disponibles, realizados a instancias de la Comisión Europea, ponen de manifiesto que lo que determina los modelos de negociación colectiva no es el nivel de negociación con mayor presencia sino el grado general de coordinación de la misma: de este se deriva su carácter centralizado o descentralizado.

“

Debe evitarse la confusión habitual entre el grado de coordinación de la negociación colectiva y los ámbitos y niveles en los que se negocia.

”

Por tanto, **debe evitarse la confusión habitual entre el grado de coordinación de la negociación colectiva² y los ámbitos y niveles en los que se negocia³.**

En el gráfico siguiente, se refleja claramente que el grado de coordinación centralizada de la negociación colectiva española es muy elevado y se encuentra en el grupo de países donde la coordinación es mayor.

En definitiva, la efectivamente mayor presencia en España de convenios provinciales es compatible con un grado de coordinación de la negociación colectiva muy elevado y creciente. Una coordinación que se produce, desde hace una década, a través de la suscripción de acuerdos nacionales por parte de las organizaciones empresariales y sindicales con directrices para todos los convenios.

Por ello, y en primer lugar, la pretensión real de la reforma, por lo tanto, es debilitar drásticamente el conjunto de la negociación colectiva sectorial (y no solamente los convenios provinciales), a través del mecanismo de eliminar progresivamente su eficacia a medida que la proliferación de los convenios de empresa va aumentando.

Cabe valorar adicionalmente tal debilitación en el contexto de la estructura empresarial en España, de manera que sea posible apreciar el impacto adicional que pueda tener la medida. Según datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la talla media de las empresas sujetas a los convenios colectivos sectoriales es de solo 7 trabajadores. Por consiguiente, el reducido tamaño medio de la empresa española, y la consiguiente limitación de capacidad real de los trabajadores, convertirá la negociación de la mayoría de los convenios en una ficción.

2 Ver el índice de coordinación de la negociación colectiva para los países de la UE en el anexo correspondiente de este trabajo.

3 La coordinación es independiente de cuál sea el nivel dominante: podría haber una elevada coordinación con una presencia mayoritaria de los convenios de nivel intermedio, y paradójicamente, una escasa coordinación en un sistema algo más centralizado. Todo depende de la existencia o no de sistemas de fijación de objetivos comunes y no tanto de los niveles en los que posteriormente se negocian los convenios. Tal y como definen en su indicador Traxler, Blaschke y Kittel. (2001), la negociación de ámbito intermedio, es decir, menos coordinada se correspondería con el nivel 3, en el que hay una limitada participación de las organizaciones centrales y limitada libertad para la negociación en la empresa. En tanto que el nivel 4, en el que se encuentra España junto a un amplio grupo de los principales países de la UE, se caracteriza porque las organizaciones negocian acuerdos centrales no ejecutables (directrices) y/o las asociaciones claves de los sindicatos y los empleadores establecen el patrón para toda la economía. En suma, se trata de una estructura de negociación con un alto grado de coordinación centralizada.

“

El decaimiento de todo lo pactado en un convenio cuando este llega a su fecha de finalización significa recomenzar cada vez desde cero.

”

Por último, en relación a este punto, carece de fundamento sostener que los convenios sectoriales impiden la capacidad de adaptación de las empresas. Tales convenios, muy en especial los provinciales, presentan una regulación de carácter muy básico, consistiendo esencialmente en los niveles de retribuciones básicas o mínimas por categorías o grupos profesionales, duración máxima de la jornada de trabajo, y otras cuestiones igualmente elementales. Por tanto, tales convenios ofrecen solamente un marco muy primario, lo que permite a las empresas disponer de un amplio margen para la determinación concreta de las condiciones salariales y de trabajo.

Este último punto explica por qué hasta ahora las empresas, pese a no haber tenido limitaciones legales para ello, no han estado interesadas en disponer de una regulación formalizada (en un convenio de empresa) que pueda, en la práctica, limitar la libertad del empresario, al sujetarla a nuevas normas que de otra forma no existen.

Ultra-actividad

La segunda de las modificaciones de la reforma laboral de 2012, en cuanto a la negociación colectiva, consiste en reducir radicalmente la pervivencia del contenido esencial de los convenios a lo largo del tiempo a solo dos años⁴ una vez que los mismos hayan vencido. Es decir, lo que se denomina habitualmente ‘ultra-actividad’, o de forma jurídicamente más explícita, la prórroga de las cláusulas normativas del convenio.

En la práctica, la totalidad de los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno disponen de mecanismos que operan de forma similar o supletoria a la ultra-actividad. **El decaimiento de todo lo pactado en un convenio cuando este llega a su fecha de finalización** (o una fecha ligeramente posterior) **significaría recomenzar cada vez desde cero** (o desde los mínimos básicos de la ley o del convenio general).

Con ello, la negociación colectiva se puede ver sometida a graves confrontaciones, exponiendo las relaciones de producción al deterioro del clima necesario para lograr un funcionamiento eficiente y competitivo en las empresas. Cuando los trabajadores perciban que los logros del convenio desaparecen automáticamente cuando este finaliza, se generarán alicientes muy poderosos a radicalizar la consecución de beneficios inmediatos, lo cual no es el mejor

⁴ En la tramitación parlamentaria se ha reducido a tan solo un año.

medio para que la negociación se adapte a las muchas veces restrictivas condiciones de competitividad de las empresas en el mercado.

2.2.2 Flexibilidad interna

La reforma laboral de 1994 introdujo grandes modificaciones en este campo en el ordenamiento laboral español. Por citar algunos de los aspectos más importantes, 1.-derogó las Ordenanzas y Reglamentaciones sectoriales de trabajo que regulaban múltiples aspectos de la organización laboral de un número no desdeñable de actividades; 2.- estableció la libertad del empresario para hacer modificaciones sustanciales, tanto individuales como colectivas, de las condiciones de trabajo, cuando existieran causas para ello, siempre que las condiciones modificadas no estuvieran establecidas en un convenio colectivo; 3.-creó un sistema para permitir, en determinadas circunstancias, la no aplicación en la empresa de las condiciones salariales pactadas en el convenio colectivo de ámbito superior a la misma.

Pero, tal vez lo más importante, y desde luego lo más inmediato y directo, fue la supresión de multitud de regulaciones legales en muchas cuestiones de gran importancia y la remisión a la negociación colectiva de temas que hasta entonces habían sido obligaciones inamovibles para las empresas.

Con ello, en definitiva, el empresario pasó a contar en su mano con un arsenal muy considerable de herramientas para organizar los recursos humanos con mucha libertad, así como para disponer, mediante la negociación colectiva o directamente, de la determinación de aspectos relevantes de los costes laborales y las condiciones de trabajo que antes venían impuestos por la ley.

En suma, el salto dado por la reforma de 1994 fue muy considerable, dotando además al empresario de importantes mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo. A su vez, las reformas acometidas en 2010 y 2011 persiguieron la introducción voluntaria de mecanismos que permitieran superar los bloqueos en los procesos de negociación para modificar de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos.

La reforma de 2012, sin embargo, modifica por completo el esquema anterior. Reduce las causas justificativas de la modificación sustancial a un simple pretext-

“
 La reforma establece la capacidad de las empresas para forzar la modificación individual y colectiva de las condiciones de trabajo.
 ”

to basado en condiciones irrelevantes⁵, amplía el ámbito de las modificaciones a las cuantías de los salarios, y convierte la modificación de las condiciones establecidas en un convenio en una instancia que, una vez reclamada por el empresario, finaliza por determinarse a través de la resolución de un tercero (de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, o de un árbitro fijado por esta), en los términos reclamados por aquella.

Con ello, **se establece la capacidad de las empresas para forzar la modificación individual de las condiciones de trabajo**, la modificación colectiva, e incluso la de aquellas condiciones que fueron establecidas a través de un convenio colectivo que, en el límite, puede haber sido firmado por el propio empresario que ahora lo modifica unilateralmente.

2.2.3 Flexibilidad externa

Otro de los ámbitos en los que se han producido profundas modificaciones es el correspondiente a la flexibilidad externa, es decir, la contratación y el despido.

Contratación

En materia de contratación, el cambio más sustancial es la introducción de un contrato indefinido para empresas de menos de cincuenta trabajadores con un periodo de prueba de un año, tan largo como injustificado, durante el cual evidentemente no rigen las normas de despido, por lo que la rescisión del contrato no requiere justificación, procedimiento ni indemnización. Es un contrato llamado, no a promover la contratación indefinida, como pretenden los autores de la reforma, sino a reemplazar a los contratos temporales, puesto que operará en la práctica como un contrato temporal de un año de duración y con un menor coste económico, porque durante ese año ni siquiera devengará la indemnización de los contratos temporales. Estadísticamente se podrá contabilizar como contratación indefinida, pero en realidad la previsiblemente corta duración, en la mayoría de los casos, de su existencia solo servirá para camuflar parte de la temporalidad.

⁵ El empresario podrá proceder a estas modificaciones cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se consideraran tales simplemente las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. En el caso de las modificaciones de condiciones establecidas en el convenio colectivo bastará con que se produzca una caída de ingresos durante dos trimestres. Es decir, algo estrictamente coyuntural e irrelevante, justificaría una modificación por la empresa de lo pactado en el convenio colectivo.

Despido

Las restantes modificaciones de relevancia se refieren a los despidos. La reforma reduce las indemnizaciones por despido improcedente hasta las que antes regían para el contrato indefinido de fomento, por lo que se suprime este contrato, pasando el anterior indefinido ordinario a ocupar su lugar. Asimismo, se decreta la supresión de los salarios de tramitación, extinguiendo con ello la regulación anterior que exigía al empresario el reconocimiento de la improcedencia y el depósito de la indemnización.

Los cambios en las causas de despido por razones empresariales son también profundos. Se elimina en todos los supuestos la proporcionalidad y adecuación entre las razones que se alegan por la empresa y la decisión de acometer los despidos. Y en las causas económicas bastará con que se reduzcan los ingresos o las ventas de la empresa durante tres trimestres consecutivos para que exista causa justificada para los despidos tanto individuales como colectivos.

En estos últimos se suprime la autorización administrativa, y el papel de la autoridad laboral queda limitado exclusivamente a realizar el control de legalidad de los posibles acuerdos y a velar por la realización del periodo de consultas, sin que pueda rechazar, paralizar o suspender el procedimiento de despido.

No se abordan por la reforma medidas directas de carácter sustancial que afecten al elevado grado de temporalidad, por lo que el mismo solo se verá afectado, de forma simulada por la aparición del contrato indefinido con un año de periodo de pruebas (por las razones antes mencionadas), y de forma indirecta por el hecho de que los cambios producidos en materia de despido (rebaja de indemnizaciones en el despido improcedente, y por la considerable facilitación del despido objetivo) pueda dar lugar a una mayor recurrencia a los contratos indefinidos.

Resulta evidente que los cambios que introduce la reforma son los más profundos de cuantos se han acometido en materia de despido desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. Sus consecuencias directas son un aumento sustancial de las facilidades del despido por causas objetivas y del despido colectivo, y una reducción del coste del despido improcedente o por mera voluntad del empresario, por lo que es lógico esperar un fuerte incremento en todos los tipos de despido. Sin que al mismo tiempo se resuelvan las distorsiones que desde hace muchos años aquejaban a la institución del despido.

“

Como resultado de todo ello, aumenta de forma notable el ya excesivo grado de flexibilidad externa que caracteriza el mercado de trabajo español.

”

Como resultado de todo ello, aumenta de forma notable el ya excesivo grado de flexibilidad externa que caracteriza el mercado de trabajo español, agravando sus consecuencias negativas.

Diagnóstico de los problemas en relación a la contratación y el despido

Por ello, en este punto, se hace preciso realizar un breve repaso, a modo de diagnóstico, de los problemas tradicionales del mercado laboral en cuanto a la contratación y al despido, a fin de que pueda comprenderse mejor la anterior afirmación acerca de la inadecuación de las medidas adoptadas por la reforma.

La contratación temporal, a pesar de su regulación aparentemente más estricta que en la mayoría de los países de nuestro entorno, es utilizada mayoritariamente de forma ajena a los elementos de causalidad que se definen en la reglamentación legal de los contratos de trabajo más utilizados. Lo que da lugar a un uso excesivo, mucho mayor del que se derivaría de las situaciones reconocidas y aceptadas por la legislación, de la contratación temporal. Y ocasiona la más elevada temporalidad del empleo de los países de la UE⁶.

Es necesario resaltar que es este tipo de utilización masiva y abusiva de la contratación temporal el que da lugar a un fenómeno de profunda segmentación en el mercado de trabajo.

Además, la utilización des-causalizada y sin ajustarse a la norma legal de la contratación temporal genera un incentivo, estímulo o aumento de la preferencia por la flexibilidad externa frente a la interna. La disposición durante un largo periodo de tiempo –desde la reforma de 1984– por parte de las empresas de las posibilidades de utilizar la contratación temporal de forma libre y ajena a justificación de causalidad ha derivado en una preferencia por la flexibilidad externa, a través de la temporalidad del empleo (la llamada ‘cultura de la temporalidad’), frente a los instrumentos de flexibilidad interna. Por mucho que las sucesivas reformas han facilitado la flexibilidad interna (pero sin limitar en paralelo la flexibilidad externa), esta última se basa por su naturaleza en los cambios en la organización del trabajo y en la reorganización y movilidad interna de los recursos humanos, que son siempre complejos. Frente a ese tipo de flexibilidad se opone la de la libre entrada y salida de la empresa a través de la contratación temporal

⁶ Nótese a este respecto la situación paradójica caracterizada por una regulación muy estricta y una utilización muy laxa.

de trabajadores, lo que permite la movilidad 'contractual' y con ello la continua novación funcional y retributiva.

Una posibilidad así, para utilizar a discreción la contratación y la salida de trabajadores, y con ello en gran medida la libertad de fijación de condiciones salariales y de trabajo, es demasiado sugestiva como para que otras fórmulas de flexibilidad (interna) pudieran considerarse por las empresas como verdaderas alternativas.

A ello se han sumado durante largos años las distorsiones en el despido. Este también ha seguido un proceso de creciente des-causalización debido a la pervivencia de una modalidad alternativa de despido, el despido improcedente, que no requiere prueba alguna y simplemente se sanciona con el pago de una indemnización al trabajador sustancialmente superior (aunque, después de esta reforma, ya no tanto) a la del despido con causa.

El despido improcedente o injustificado era formalmente, en su origen, la consecuencia de un despido disciplinario (es decir, individual y por causas relativas al trabajador) que no podía ser probado suficientemente por la empresa. En realidad, este tipo de despido ha sido casi desde el principio una fórmula para poder extinguir contratos sin necesidad de que existiera una causa justa o jurídica para ello.

Y esta es una de las razones por las que los intentos de hacer más funcional el despido justificado, creando desde la reforma de 1994 el denominado despido plural por causas objetivas, han tenido a lo largo del tiempo un efecto ciertamente limitado.

En realidad, una parte muy mayoritaria de los despidos se produce sin justificación, es decir, sin que se alegue causa alguna, lo cual provoca una facilidad excesiva de despido, y de las mayores de los países de nuestro entorno^{7, 8}.

7 España ocupa el quinto lugar, de la UE-15, en cuanto a la mayor facilidad del despido según el informe Doing Business 2012, del Banco Mundial (<http://www.doingbusiness.org/data/exploretopics/employing-workers>)

8 Y según el subindicador de rigidez de la protección frente al despido elaborado por OCDE, el componente de ese indicador correspondiente a la dificultad del despido es el tercero más bajo de la UE-15 (véanse gráficos en el anexo con los resultados de los componentes relativos a dificultad del despido, del subindicador de protección frente al despido elaborado por la OCDE. Téngase asimismo en cuenta que estos datos todavía no incorporan las mayores facilidades y menores costes de despido incorporados por las reformas de 2010 y 2012).

El coste del despido, cuando se mide de forma exclusiva a través de las indemnizaciones por despido improcedente, es bastante elevado en relación con los países de nuestro entorno, lo que indica que, históricamente, se ha tratado de rebajar la propensión al despido compensando una excesiva facilidad con unas indemnizaciones relativamente elevadas.

Esta facilidad de despido explica que, durante el periodo actual de crisis se hayan producido en España más de tres millones de despidos. De hecho, esta es la razón principal de que en este periodo la principal fuente de ajuste de las empresas (si descontamos la peculiaridad de la construcción) ha sido el despido. Cualquier otra fórmula alternativa de ajuste (suspensiones de contratos o reducciones de jornada de carácter colectivo) presenta una utilización comparativamente escasa, incluso si se tiene en cuenta que para muchos sectores de actividad esas otras fórmulas hubieran supuesto una buena opción de adaptación a una situación de crisis coyuntural, ya que conllevan una reducción de los costes laborales que se suma a la obtenida mediante los ajustes de salarios.

Como resultado de todo ello, el mercado de trabajo español padece un gravísimo problema de inestabilidad laboral causado, de una parte, por la elevada temporalidad del empleo derivada de una utilización desbocada (no cabe otro término) de la contratación temporal de forma ajena a la regulación de los principales contratos temporales. Y de otra, del funcionamiento de las instituciones de despido que, dominadas por la fórmula del despido improcedente, permiten rescindir con plena facilidad y sin causa alguna –aunque a un coste elevado respecto a otros ordenamientos laborales generalmente caracterizados por las restricciones en su uso- los contratos laborales estables.

La reforma de 2012 obvia todos esos problemas, y en realidad adopta medidas que, como se decía al comienzo de este apartado, tienden a agudizarlos, porque no abordan el problema de la utilización excesiva y sin causa justificada de la contratación temporal, y porque al reducir las indemnizaciones de los despidos improcedentes (igualmente sin causa justificada) tenderán a promover una mayor utilización de los mismos. A lo que habrá que sumar la posibilidad de realizar despidos objetivos con una causa irrelevante, y los despidos colectivos sin la corrección de la autorización administrativa.

El resultado de todo ello será un agravamiento de la inestabilidad al aumentar la discrecionalidad empresarial en materia de contratación y despido.

2.3. Propuestas alternativas

El mercado de trabajo español debiera ser objeto de reformas dirigidas a los problemas descritos. Además debería responder a una concepción global del modelo. En concreto, una ordenación más eficiente del mercado de trabajo español debería dar lugar a un nuevo equilibrio entre *flexibilidad y seguridad*.

- *Un equilibrio basado en menos despidos*, y su sustitución por medidas de flexibilidad interna coyuntural (cuando se trata de adaptar el empleo o las condiciones laborales a las oscilaciones del ciclo de negocios o de los ciclos económicos en general), como las regulaciones temporales de empleo (que podrían facilitarse aún más, reduciendo sus costes) y los ajustes temporales de salarios; y por medidas de flexibilidad interna estructural (cuando se trata de adaptarse a nuevas condiciones competitivas o de cambios en la producción y en el mercado) como las modificaciones de condiciones de trabajo realizadas mediante la recuperación de la negociación entre las partes.
- *Un equilibrio basado en menos temporalidad*, mediante el ajuste de la contratación temporal a las necesidades efectivamente temporales o ajenas a la actividad normal de las empresas, tendiendo a la utilización de los mecanismos anteriormente mencionados para la adaptación a los ciclos de negocios como medio de sustitución creciente de la temporalidad. Y la introducción de mecanismos en los convenios colectivos para la gestión flexible de las horas de trabajo, condicionados a la reducción progresiva de la temporalidad⁹.
- *Todo lo cual daría lugar a un esquema de mayor estabilidad sin perder flexibilidad* (probablemente aumentándola), pero desde luego produciría un nuevo tipo de flexibilidad que excluiría, salvo supuestos concretos, la temporalidad y el despido.

⁹ A este respecto, no cabe obviar una mención a la falta de respuesta real, en los términos de búsqueda de mayor estabilidad que estamos planteando, del denominado contrato único, cuya introducción mantendría o tal vez incrementaría la inestabilidad y la rotación en el mercado de trabajo, en especial si –como plantean todas las propuestas que contienen esta fórmula- viene acompañado de una reducción de los costes de despido y de una mayor descausalización ‘de hecho’ de las condiciones de despido (al reducir el coste de los despidos sin causa). Y desde luego no reduciría realmente sino solo aparentemente la segmentación laboral que, como en la actualidad, viene determinada –según los mejores estudios empíricos disponibles (Toharia,...)- por el comportamiento de las empresas ante las diferencias de cualificación y productividad de los trabajadores, es decir por su grado de prescindibilidad, y no por las modalidades de contratación.

- *La negociación colectiva acompañaría asimismo el proceso de aumento de flexibilidad y reducción de inestabilidad.* Por un lado, a través de la apertura y creación de los ámbitos de negociación en las empresas en el marco de un necesario proceso de adaptación para intercambiar despidos y temporalidad por flexibilidad interna. Por otro, mediante los cambios en la estructura de la negociación colectiva, que permitiría sustituir ámbitos intermedios obsoletos o indeseables (por ineficientes) de negociación reforzando los niveles superiores y los de empresa, condicionando esos nuevos ámbitos a la incorporación de mayor flexibilidad y estabilidad.

La resultante global de todo esto sería un mercado de trabajo que primaría el aumento de productividad a través de dos vías: por el incremento de la estabilidad, que fomenta la formación y una organización más moderna y cualificada del trabajo, y por el incremento de la flexibilidad y la negociación e integración de los trabajadores en las empresas. Todo lo contrario que el actual.

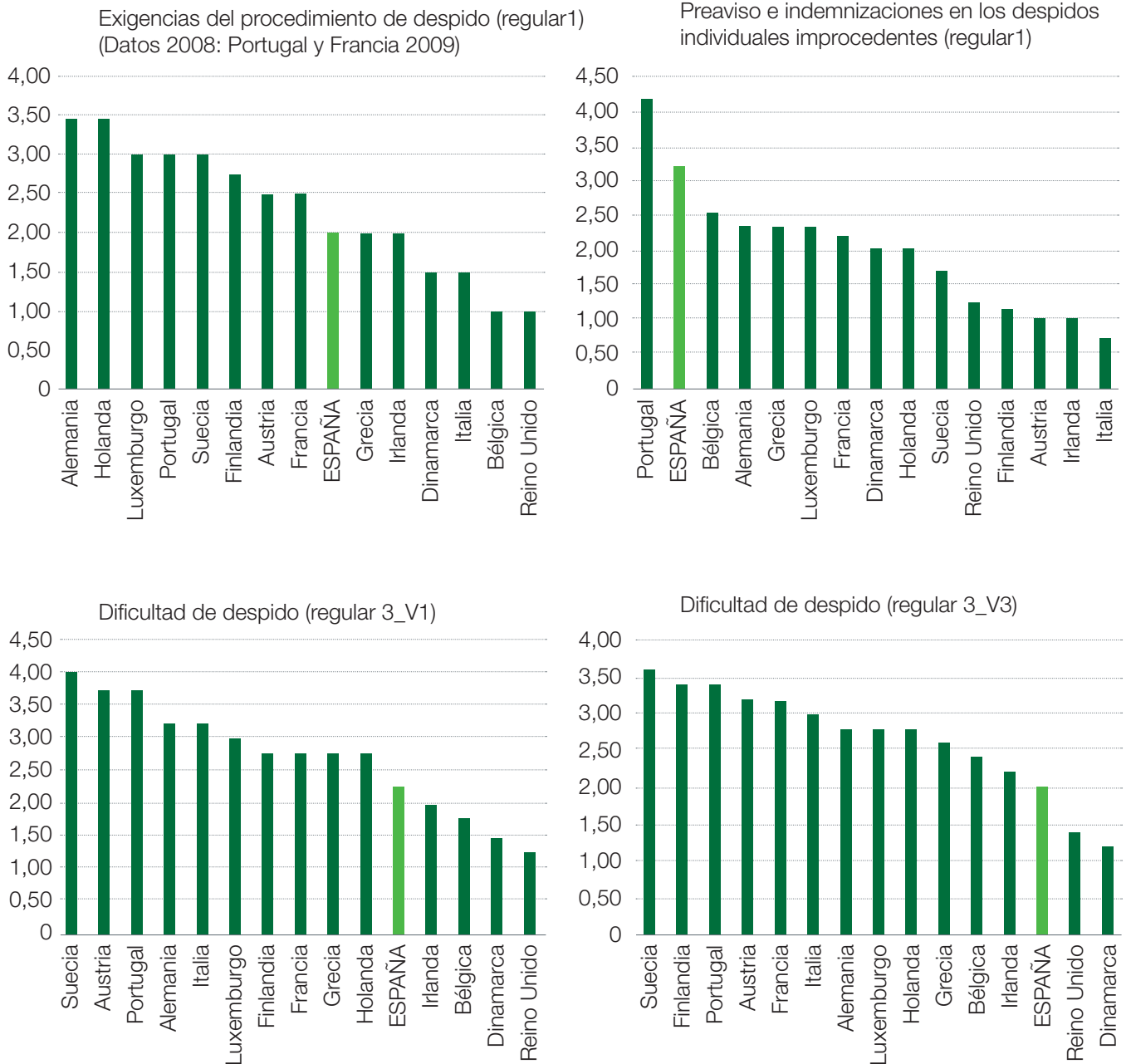
Anexos

1. Subindicador agregado de rigidez de la regulación del despido individual, de OCDE. 2008 (último dato disponible)

Protección de los trabajadores con contrato indefinido frente a los despidos (individuales)

Portugal	3,51
Alemania	2,85
Holanda	2,73
Suecia	2,72
Luxemburgo	2,68
Francia	2,60
Finlandia	2,38
ESPAÑA	2,38
Grecia	2,28
Austria	2,19
Bélgica	1,94
Italia	1,69
Irlanda	1,67
Dinamarca	1,53
Reino Unido	1,17

2. Componentes del subindicador de severidad de la regulación del despido individual, de OCDE (últimos datos disponibles)



Los subcomponentes tienen una escala que oscila entre 0 (lo menos restrictivo) y 6 (lo más restrictivo).

Los indicadores están actualizados hasta 2008, por lo que en el caso español no incorporan las últimas reformas laborales (2010, 2011 y 2012). Cuando lo hagan, bajará significativamente el valor para España de estos indicadores.

Ver www.oecd.org/emploi/protection para la ponderación utilizada en el cálculo de los subcomponentes del indicador.

3. Índice de coordinación de la negociación colectiva

Este índice se basa en Kenworthy (2001) y es aplicado con algunas pequeñas modificaciones. Traxler, Blaschke y Kittel. (2001) ofrecen un índice bidimensional alternativo, en el que el nivel de negociación y coordinación se distingue de la capacidad de las organizaciones para exigir, conjuntamente o por separado, sus compromisos. Esto es importante ya que se trata, de la medida de la centralización.

(Ver European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit F.1. 'Industrial Relations in Europe 2008', Bruselas, 2008).

- 5 =** negociación para toda la economía: basada en acuerdos aplicables entre las organizaciones centrales de sindicatos y los empleadores que afectan a la toda la economía o la totalidad del sector privado, o por imposición del Gobierno de la programación de salarios, la congelación o el techo.
- 4 =** combinación de negociación sectorial y negociación para toda la economía: las organizaciones negocian acuerdos centrales no ejecutables (directrices) y/o las asociaciones claves de los sindicatos y los empleadores establecen el patrón para toda la economía.
- 3 =** negociación sectorial con configuración de patrón irregular o no: limitada participación de las organizaciones centrales y limitada libertad para la negociación en la empresa.
- 2 =** combinación de negociación en el sector y en la empresa: con débil aplicabilidad de los acuerdos de rama productiva.
- 1 =** ninguna de las anteriores: negociación fragmentada, mayoritariamente a nivel de empresa.

Referencias

European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2008. Industrial Relations in Europe 2008, Bruselas.
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en>

Kenworthy, L. 2001. 'Wage setting institutions: a survey and assessment', World Politics, 54, October.
<http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=7660240>

OECD.2012. Indicators of Employment Protection, Latest update.
<http://www.oecd.org/employment/protection>
Employment protection annual time series data 1985-2008.

The World Bank. 2012. Doing Business.
<http://www.doingbusiness.org/>

Traxler, F, Blaschke, S. and Kittel, B. 2001. National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change, and performance, Oxford University Press, Oxford.
<http://www.oup.com/us/catalog/general/subject/Business/Management/Theory/?view=usa&ci=9780198295549>

ZOOM Económico

Zoom Económico, del Laboratorio de la Fundación Alternativas, analiza con rigor y didáctica la realidad económica y financiera presente. La colección permite, a destacados investigadores y practicantes del mundo económico y financiero, iniciar un debate sobre el papel que ocupan, y deben de ocupar, la economía y las finanzas en el ámbito privado y público de la economía española, europea y mundial.

Belén Barreiro,
Directora del Laboratorio de Alternativas

Pablo Gimeno Díaz de Auri. Licenciado en Derecho y en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid.

Antonio González González. Licenciado en Economía por la Universidad Complutense de Madrid.

Responsable de Zoom Económico: **Carlos Maravall**
Coordinación: **Julio Embid**

Documentos publicados

2012/Nº 01. **¿Son incompatibles las reglas de equilibrio presupuestario del nuevo tratado europeo con el Estado del Bienestar?**

Raimon Baiges y Aleix Pons.

2012/Nº 02. **Crisis del Área euro y de gobernanza en sus Estados miembros**

Carlos Maravall.