

Una buena reforma laboral aún es posible

Ante la necesidad de enviar un mensaje urgente a la comunidad económica internacional, **el anunciado Proyecto de reforma laboral** parece orientado a encontrar un punto de equilibrio entre las posiciones a corto plazo de los agentes sociales. Quizás por ello **no incorpora algunos de los elementos indispensables para** conseguir el gran objetivo de la reforma: **favorecer el camino hacia una economía más eficiente y flexible.**

Desde un punto de vista económico, la reforma laboral resultaría decepcionante si no se mostrara capaz de generar cambios sustanciales en nuestro marco de relaciones industriales. **Desde una perspectiva política, una reforma que naciera debilitada** -más allá de la preocupante pérdida de credibilidad que supondría para el Gobierno en los momentos en que más necesario se hace su liderazgo- **afectaría seriamente a la ya escasa confianza de la ciudadanía** en sus representantes políticos y en las cúpulas empresariales y sindicales.

El Círculo de Economía ya ha manifestado en diversas ocasiones su profunda preocupación por determinadas derivas de los mercados globales. Pero, en estos momentos, España no puede caer en la tentación de criminalizar a los mercados financieros si éstos no validasen la reforma laboral propuesta. Debemos aceptar que estamos pagando las consecuencias de un modelo de crecimiento basado en la deuda externa, privada y pública, acumulada en los años de bonanza y, por ello, los inversores aumentarán el diferencial de riesgo país si no estiman que nuestras reformas reportarán ganancias reales de productividad.

Los gobiernos de la zona euro no se opondrán a los sistemas de protección social, pues sería contradictorio con los entramados institucionales de sus propios países. Pero **se resistirán a ser prestatarios de aquellos países que sigan gastando en mecanismos de protección ineficaces o, lo que es peor, que por los intereses de unos pocos no abordan algunas reformas de interés general.**

I.- UN MERCADO LABORAL INEFICAZ

El problema del mercado laboral en España no es, como se argumenta habitualmente, **de exceso de protección laboral**, pues si algo resulta obvio es que nuestro sistema no consigue precisamente garantizar la continuidad del empleo. **El problema radica en la baja eficacia del sistema.**

La protección laboral no sólo debe entenderse como un instrumento de política social y distributiva, sino que **una protección rigurosa y eficaz debería exigir la responsabilidad de todos para fomentar la productividad y el crecimiento.** En las economías desarrolladas, los trabajadores han dejado de ser mano de obra que puede moverse de un centro de trabajo a otro sin mayores consecuencias. Por el contrario, la productividad se obtiene cuando los trabajadores se sienten comprometidos con el devenir de sus empresas y, conjuntamente, invierten tiempo y esfuerzo para **consolidar un capital humano de interés común.**

La reforma debe abordar las medidas necesarias para que no se desperdicie este capital. Su finalidad no debe ser sólo la de garantizar unos recursos económicos a los que han perdido el puesto de trabajo. Debe ser una herramienta para inducir y primar el interés en la actualización y recalificación profesionales, como factor clave en la búsqueda de un nuevo empleo en el que puedan capitalizar las habilidades adquiridas en su experiencia laboral.

Desde el Círculo de Economía entendemos que la protección laboral, ya sea entendida como política social o como política de fomento del empleo, constituye un elemento esencial del modelo de sociedad europeo al que no podemos renunciar. Ahora bien, se hace indispensable reformar aquellos aspectos de nuestro particular sistema de protección que impiden profundizar y adoptar una perspectiva de largo plazo en las relaciones laborales.

Las siguientes cinco debilidades de nuestro mercado de trabajo son una muestra clara de la falta de eficacia de nuestro sistema de protección laboral:

1. En primer lugar, **tenemos un mercado dual con una temporalidad insostenible**. La reforma laboral de 1984 que, en su momento, favoreció un aumento del empleo ha tenido en el largo plazo un claro efecto perverso: la anacronía de la contratación temporal en España constituye un lastre para conseguir empleo de calidad. Ni los trabajadores ni las empresas tienen incentivos para invertir en la formación específica que permite convertir un empleo temporal en un puesto de trabajo competitivo.
2. En segundo lugar, tenemos un **mercado de trabajo excesivamente vulnerable a los ciclos económicos**: el empleo se deteriora aceleradamente en las crisis y recesiones y sólo crece con energía en los momentos más álgidos de los ciclos económicos.

Por ello, nuestro paro es especialmente persistente: tardamos más de 12 años en hacer que nuestra tasa de paro disminuyese de un máximo del 24%, en 1995, al 8%, en 2007. En las actuales circunstancias, no podemos asistir de forma pasiva a la condena de un nuevo, largo y penoso proceso de reducción del paro desde el momento en el que alcancemos el máximo en la tasa de paro entre 2010 y 2011.

Esta vulnerabilidad ante el ciclo deprecia el capital humano acumulado: el drama del paro lo sufren especialmente aquellas personas que se quedan sin empleo. Pero para el conjunto de la sociedad resulta trágica la pérdida del capital de talento, en términos de especialización y aprendizaje de tantas personas que pierden su puesto de trabajo y que no tienen posibilidad alguna de reorientar su carrera profesional.

En España sabemos que la reconversión fue un fracaso en este aspecto, pues la única alternativa para los trabajadores desplazados de los sectores en crisis fue la prejubilación. Ello representa, ahora, un coste imposible de asumir.

3. En tercer lugar, **la duración media de los empleos en España es menor que en el resto de países**: sólo el 30% de los empleados llevaba 10 años o más en un mismo puesto de trabajo en 2007, mientras que en ese año representaban el 43% del total en Francia e Italia, el 41% en Alemania, o el 37% en Holanda. Por tanto, nuestro sistema de protección no consigue alargar las relaciones laborales, estabilizarlas y permitir que tanto trabajadores como empresarios inviertan tiempo y dinero en mejorar el proyecto profesional común.

4. Asimismo, **nuestro sistema de negociación colectiva impide que las condiciones de trabajo y remuneración se ajusten al ciclo económico**. Es sorprendente que durante los últimos 3 años los convenios colectivos de ámbito sectorial/provincial mantengan revisiones salariales cercanas al 5%, a pesar de la contención de precios y el ajuste de empleo que estamos viviendo. Las estructuras de la patronal y de los sindicatos impiden que las relaciones industriales sean suficientemente dinámicas.
5. Finalmente, **el diferencial de España respecto a los países de nuestro entorno en las tasas de absentismo** es un síntoma de la falta de sintonía y complicidad entre empleadores y empleados, pero **cuestiona también los procedimientos de control del sistema**, tanto en el sector público como en el privado. Las dinámicas consolidadas propician el abuso de los sistemas de protección social para finalidades distintas a las que les corresponde y merma la productividad de empresas y administraciones.

II.- LA MODERNIZACIÓN DE LA PROTECCIÓN LABORAL

A diferencia de otras etapas históricas, afrontar la modernización de nuestro sistema de protección laboral resulta determinante.

El proceso de creciente integración de la economía mundial hace, si cabe, aún más necesario disponer de un sistema de protección moderno y eficaz. Es decir, que anime a los trabajadores y empresarios a realizar un esfuerzo compartido y responsable de mejora de su empleabilidad.

El crecimiento económico moderno es una carrera entre el cambio tecnológico y el cambio educativo y de formación en el trabajo. Hay etapas históricas en las que el cambio tecnológico va por delante de los cambios en el nivel educativo de la población. En estas etapas, el crecimiento es desintegrador, territorialmente desequilibrado y socialmente polarizado.

Por el contrario, hay etapas históricas en las que el cambio educativo va por delante del cambio tecnológico. Es sólo en estas etapas en las que el crecimiento es integrador, cohesionador de las sociedades y de los territorios. El crecimiento económico genera entonces clases medias integradas por trabajadores, profesionales y emprendedores.

La revolución tecnológica en la que estamos inmersos actualmente **nos reclama de nuevo un esfuerzo de adaptación y cambio invirtiendo en educación y formación en el empleo**.

La actitud de los sindicatos y las patronales en la reforma de las relaciones industriales condicionará sobremedida los cambios en los esfuerzos de formación en las empresas, pues todo el proceso se fundamenta en la mutua confianza.

III.- MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS, LA CANTIDAD DE EMPLEO Y SU CALIDAD

El Círculo de Economía celebra que, tras un proceso extraordinariamente prolongado de negociación entre los agentes sociales, **el Gobierno haya finalmente impulsado una reforma para tratar de mejorar la empleabilidad de las personas, la cantidad de empleo y su calidad**.

Con la voluntad de colaborar en el debate y **dado que, en nuestra opinión, el actual redactado de la reforma no acierta en corregir suficientemente aquellos aspectos que hacen especialmente vulnerable nuestro marco laboral, a continuación exponemos sin ánimo exhaustivo algunas propuestas puntuales.**

1.- Relativas a la contratación y estabilidad de las relaciones laborales

Creemos que **son positivas las medidas que aproximan el coste de las indemnizaciones por despido de las distintas modalidades de contratos**, aumentando la indemnización por despido de los contratos temporales (de 8 a 12 días) y generalizando el contrato de fomento del empleo que reducirá la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días (25 días si tenemos en cuenta la aportación prevista del Fondo de Garantía Salarial -FOGASA-).

Aún así, **la brecha en la protección laboral de unos y otros continua siendo excesiva**. Esa brecha quiebra la continuidad en la relación laboral y favorece una excesiva rotación.

Resultaría positivo crear un **“contrato pasarela”** que, con una duración máxima de unos dos años, permitiese la consolidación de una relación temporal como paso previo a la conversión a un contrato indefinido de fomento del empleo. En caso de despido improcedente, la indemnización del “contrato pasarela” podría ser de unos 20 días por año trabajado.

De esta manera, en línea con las propuestas del llamado grupo de “los 100 economistas”, nuestro sistema de contratación ofrecería una vía factible para hacer que las indemnizaciones por despido improcedente fueran crecientes en relación con la duración de las relaciones laborales, favoreciendo la continuidad en el empleo.

Por su parte, **la reforma relativa a la extinción del contrato laboral por causas económicas objetivas parece un brindis al sol**. Los cambios no permitirán impulsar esta vía para el ajuste de las empresas a los vaivenes del ciclo económico, pues ninguna reforma del despido procedente tiene visos de ser efectiva. **Derivará inevitablemente en procesos judiciales largos y costosos para todos: trabajadores, empresarios, e incluso, contribuyentes.**

2.- Seguro obligatorio de las indemnizaciones por despido

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es ahora un sistema de seguro obligatorio de reparto por el que el conjunto de empresas pagan los salarios ante la insolvencia de un empleador. Se nutre exclusivamente de cotizaciones empresariales del 0,2% de la base de cotización a la Seguridad Social.

El establecimiento de un sistema de previsión para cubrir entre un cuarto y un quinto de la indemnización por despido improcedente (8 días de los 33 o 45) **constituye una innovación muy interesante de la reforma laboral**. Durante 2010 y 2011 está previsto que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se haga cargo de esta cobertura, y en 2012 esté ya operativo un nuevo fondo de capitalización. Con todo, la reforma mantiene imprecisiones y riesgos.

El uso de un sistema de reparto como el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) sólo sería adecuado si las contribuciones empresariales se ajustasen al riesgo subyacente de despido. Como actualmente no es así, se deberían incorporar bonificaciones a las empresas con una mayor estabilidad en sus relaciones laborales, y recargos a las de mayor temporalidad. Y además, a falta de un estudio sobre el impacto de la reforma sobre las cuentas del FOGASA, se debe garantizar la transición más rápida posible hacia el anunciado Fondo de capitalización.

Aunque la reforma no lo detalla, este nuevo Fondo, que recuerda el modelo austriaco, es un sistema de seguro obligatorio por el que cada trabajador acumula un montante en una cuenta separada. Cada empleado puede disponer del importe de su cuenta en caso de despido, movilidad, necesidades de formación o jubilación.

El Fondo de capitalización no genera inequidades entre empresas. Su principal efecto es que **profundiza y dinamiza el mercado laboral** porque promueve que los trabajadores acepten ofertas de empleo de otras empresas. El Fondo de capitalización asegura que la contribución capitalizada acompaña al trabajador que es capaz de encontrar un nuevo empleo sin haber hecho uso de su indemnización.

Ahora bien, el Fondo garantiza el cobro de un número indeterminado de días por año trabajado a todos los empleados, ya sea durante su vida laboral o bien en el momento de la jubilación. Como la reforma no contempla un incremento de las cotizaciones empresariales, **el Fondo creará pasivos ocultos implícitos en las cuentas públicas**, a no ser que se ajusten otras prestaciones contributivas de la Seguridad Social.

3.- Flexibilidad interna y en la negociación colectiva

Los cambios para conseguir una mayor flexibilidad interna en la organización de las empresas y el eventual descuelgue de una empresa de los convenios de ámbito superior se constituyen en el **talón de Aquiles de la reforma**.

La utilización de procesos de consultas y laudos arbitrales para resolver las desavenencias relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios superiores a la empresa no será operativa, y llevará a una aún mayor judicialización de las relaciones industriales.

Es necesario dar mayor espacio a la negociación colectiva a nivel de empresa, que incorpore nuevos instrumentos de flexibilidad interna, tal y como se está haciendo en algunas empresas de mayor tamaño. En los sectores más expuestos a la competencia internacional, es la negociación a nivel de empresa la que permite incorporar a los trabajadores en el proyecto empresarial y desarrollar mecanismos para que participen de los buenos resultados en los tiempos de bonanza, asumiendo ajustes cuando los tiempos devienen difíciles.

Por ello, **la reforma debería contemplar la primacía de la negociación a nivel de empresa, ante causas objetivas fácilmente acreditables.** Por ejemplo, **en empresas de tamaño suficientemente grande, con porcentaje mayoritario de facturación exterior,** deberían poder descolgarse de la negociación provincial, sectorial, autonómica y estatal.

Y, en contraposición, en los sectores al abrigo de la competencia, un mayor control de la negociación en un ámbito superior por parte de las patronales y sindicatos representativos permitiría alinear las condiciones laborales a las necesidades de ajuste de nuestro tipo de cambio real.

Así, la reforma también debería contemplar la **primacía de la negociación estatal o autonómica en algunas empresas o sectores que por causas objetivas tienen un impacto sustancial sobre el coste-competitividad de nuestro país**. Por ejemplo, las empresas públicas y privadas que prestan servicios públicos o de interés general deberían ajustar sus revisiones salariales a lo pactado a nivel autonómico o estatal. De este modo, facilitaríamos la devaluación interna de nuestra economía, es decir, la depreciación del tipo de cambio real, que tan importante resulta para mejorar nuestro saldo exterior por cuenta corriente y reactivar nuestro crecimiento.

IV. LA INDISPENSABLE CREDIBILIDAD INTERNACIONAL

Desde el Círculo de Economía apelamos nuevamente al Gobierno, a los partidos políticos y a los agentes sociales a modular las diferencias que los separan, y a aunar voluntades para superar los próximos meses que resultarán especialmente complejos. Los fundamentos de la economía española son sólidos, pero la crisis que estamos viviendo es tan grave que ha desencadenado la desconfianza internacional sobre nuestra capacidad de retomar el crecimiento en un plazo razonable.

La rectificación va a ser inevitablemente dolorosa ya que hemos vivido unos años de excesivo apalancamiento exterior y de desmedido crecimiento de nuestros costes respecto a los de nuestros socios comerciales. Sólo un severo ajuste, que ya se ha iniciado, puede hacer que la economía española reencuentre una senda de crecimiento más sólido impulsado por el sector exterior.

La salida de esta profunda crisis exige, como primer paso, reconocer las debilidades que se producían en nuestro modelo de crecimiento económico antes del colapso del sistema financiero internacional. Una de las más determinantes es la ineficacia de nuestro sistema de protección laboral y la falta de madurez de nuestro sistema de relaciones laborales.

Afortunadamente, el Gobierno ha decidido tramitar la reforma como un Proyecto de Ley. Más allá del interés de compartir la responsabilidad de unas medidas de alcance, debería prevalecer la idea de que **estamos ante la oportunidad de convertir el Proyecto en una verdadera y profunda reforma laboral en favor de todos los estamentos de la economía española** y, subsidiariamente, mostrar a la comunidad internacional que, en efecto, estamos de nuevo a la altura de las circunstancias.

No la desaprovechemos.

21 de junio de 2010