

¿REDUCIRÁ LA TEMPORALIDAD LA REFORMA LABORAL?

Clemente Polo – Expansion - 13-06-2010

Finalizaba otro artículo (Escalofrío, EXPANSIÓN, 15 mayo de 2010) preguntándome si el Gobierno, vista de la desastrosa evolución del empleo y las tasas de paro durante los últimos diez trimestres, se decidiría por fin a poner en marcha reformas para mejorar el funcionamiento del mercado laboral u optaría por seguir mareando la perdiz sine día en las mesas del diálogo social.

Aunque parece difícil que la negociación arribe a puerto, el Gobierno ha anunciado que el 16 de junio aprobará (“haya o no acuerdo”) algunas de las reformas esbozadas en el documento “sobre actuaciones en el mercado de trabajo” que entregó a patronal y sindicales el pasado 12 de abril.

El documento recoge diversas propuestas para “reducir la dualidad y la temporalidad de nuestro mercado laboral”, “favorecer el empleo de los jóvenes”, “reforzar los Servicios Públicos de Empleo y la mejora general de la intermediación laboral”, y “revisar la actual política de bonificaciones a la contratación”.

Por su importancia, **este artículo examina únicamente las propuestas dirigidas a reducir la dualidad y temporalidad del mercado laboral**. En 1984, el Gobierno extendió el contrato de duración determinada fuera de su ámbito natural –la realización de una obra o prestación de un servicio de carácter temporal– con el fin de fomentar la contratación (Real Decreto 1989/1984) y contener la destrucción de puestos de trabajo y la imparable escalada del paro.

Lo que comenzó siendo un recurso excepcional y transitorio se convirtió en una figura contractual permanente y el número de asalariados con contratos temporales creció con rapidez en todos los sectores (incluidas las Administraciones Públicas), hasta superar el 30% de los asalariados en 1990.

Ninguno de los intentos de transformar estos contratos en indefinidos con ayuda de subvenciones ha tenido éxito, pues para los empresarios los contratados temporales constituyen un colchón indispensable para evitar las fuertes indemnizaciones por despido asociadas con la contratación indefinida. Lo hemos podido comprobar en esta recesión que ha reducido en 1.667.800 el número de contratados temporales mientras aumentaba en 51.500 el de indefinidos.

Propuestas del Gobierno

Para **reducir la dualidad y temporalidad**, el Gobierno propone varias medidas dirigidas a “racionalizar la contratación temporal y evitar su uso no justificado” y “hacer más atractiva para las empresas la contratación indefinida”. En relación a la primera, el documento no ofrece nada digno de mención, más allá de sugerir la posibilidad de establecer “plazos máximos de duración del contrato de obra o servicio” y aconsejar su sustitución por el contrato fijo-discontinuo en actividades de carácter temporal.

Desecha expresamente la posibilidad de endurecer la indemnización por extinción del contrato o elevar los tipos de cotización a la Seguridad Social. En cuanto a la contratación indefinida, el Gobierno “reafirma... su voluntad de mantener la regulación del contrato indefinido”, si bien sugiere “reabrir la posibilidad... de que los contratos temporales puedan transformarse en contratos de fomento”, en lugar de indefinidos ordinarios, y “examinar la posibilidad de que nuevos colectivos... puedan realizar estos contratos”.

También contempla **“igualar el coste de indemnización por despido improcedente por causas económicas y disciplinarias”** en los contratos de fomento que en la actualidad es 33 días por año trabajado (hasta 24 mensualidades) cuando hay causa objetiva, y 45 días por año trabajado (hasta 42 mensualidades) en los despidos disciplinarios. En la práctica, sin embargo, los empresarios han optado por abonar 45 días para eludir el paso por Magistratura.

El documento del Gobierno ha sido discutido en las reuniones que han mantenido infructuosamente la patronal y las sindicales en las últimas semanas. De poco ha servido que el Gobierno fijara una y otra vez una fecha límite y advirtiera que, en ausencia de acuerdo, plasmaría sus planes en un decreto. Todo apunta a que con independencia del resultado de la negociación, **el Gobierno quiere generalizar el contrato indefinido de fomento a todos los**

nuevos empleos fijando en 33 días por año trabajado la indemnización por despido improcedente.

A cambio, el Gobierno incluirá algunas medidas para restringir el ámbito de los contratos temporales. ¿Ayudarán estas medidas a reducir la temporalidad? No hace falta decir que la ampliación del ámbito del contrato de fomento y la reducción de 45 a 33 días de la indemnización aumentará su número y relegará los contratos indefinidos ordinarios a una reliquia del pasado destinada a extinguirse con el paso del tiempo.

Ahora bien, la indemnización del nuevo contrato de fomento, aunque menos gravosa que la del ordinario, continúa siendo muy elevada y las empresas encontrarán vías para eludir las nuevas restricciones a la contratación temporal y mantener un confortable colchón de contratados temporales que les permita recortar plantillas sin pagar un precio desorbitado por ello.

El modelo austriaco

Como iniciativa más novedosa, “el Gobierno propone trabajar... la adaptación a nuestro país de modelos sobre los sistemas de indemnización por despido que se han adoptado en algunos países europeos, entre ellos el **sistema laboral austriaco**”, en el que la indemnización por despido se paga con cargo a aportaciones realizadas por los empresarios en cuentas individuales cuyos saldos revendrán en los asalariados al finalizar su vida laboral.

Lástima que el documento no desarrolle la propuesta ni aclare hasta dónde pretende llegar el Gobierno, aunque si tomamos en serio “su voluntad de mantener la regulación del contrato indefinido”, los cambios afectarían únicamente al contrato indefinido de fomento. Tampoco aclara cómo se financiaría y administraría el fondo, o qué modificaciones registraría la regulación de la prestación por desempleo.

De entrada, **no parece buena solución introducir complejidades adicionales en la ya laberíntica normativa contractual**, sustituyendo la indemnización por desempleo a cargo del empresario por un sistema híbrido con una indemnización a cargo del empresario y otra financiada por un fondo alimentado con aportaciones de los empresarios (a cambio de una reducción de las cotizaciones) y del Estado.

Si la propuesta contemplase también la eliminación de la contratación temporal, se produciría una segmentación de los contratados indefinidos entre ordinarios e híbridos, con un aumento de las indemnizaciones por despido difícil de digerir en una futura recesión. Y si se mantuviera la contratación temporal, los empresarios mantendrían un colchón de contratados temporales para ajustar las plantillas en épocas de vacas flacas.

Paso tímido en la dirección correcta

Cualquier cambio en el sistema de indemnización por despido que reduzca los costes laborales, cierre la brecha existente entre la indemnización por despido de los contratados indefinidos y la indemnización por extinción de los temporales, aumente la movilidad laboral y refuerce el comportamiento responsable de trabajadores y empresarios debería ser bienvenido.

Desde esta perspectiva, la reforma laboral del Gobierno, aunque muy tímida, apunta en la dirección correcta y sería deseable que en este punto contara con el respaldo de todas las fuerzas políticas responsables. Sobre todo, porque las sindicales ya han anunciado cuál va a ser su irresponsable respuesta.

Ahora bien, **la reforma ni va a acabar con la temporalidad**, ni va a aumentar la movilidad laboral, ni va a modificar el comportamiento de trabajadores y empresarios. Para lograr estos objetivos sería preciso impulsar **reformas más ambiciosas** que subsumieran la indemnización por despido en la prestación por desempleo y establecieran cuentas individuales, transferibles entre empleos y recuperables al final de la vida laboral, para financiar la nueva prestación por desempleo con las cotizaciones de empresarios y trabajadores. Ojalá que este Gobierno (o el que pueda sucederle) se decida a impulsarlas para mejorar el funcionamiento de un mercado laboral que lleva varias décadas enfermo. **(OJALÁ QUE NO)**