

## España prevé flexibilizar el despido para reformar su mercado laboral

**El Gobierno del PSOE y los agentes sociales pretenden revisar el mercado laboral español antes de que concluya el año en cuatro aspectos fundamentales: regulación, costes de contratación, políticas activas y protección de paro, así como servicios públicos de empleo. Los negociadores, que incluyen a la patronal CEOE, a representantes del Ministerio de Trabajo y a los sindicatos UGT y CCOO intentarán consensuar estos cambios antes de finalizar el año.**

Las partes han fijado tres objetivos para la reforma: aumentar la creación y calidad del empleo, con seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas; promover la integración de la mujer y de los colectivos desfavorecidos; fortalecer las políticas de empleo y el papel de los servicios públicos de empleo, a través de las oficinas del INEM y de las que ya gestionan algunas comunidades autónomas como Cataluña. Las partes acordaron debatir sobre cuatro bloques fundamentales, según fuentes de la negociación. El primero será la regulación del mercado de trabajo. En este apartado se encuadra la contratación temporal, que afecta a casi un tercio de los trabajadores. Reducirla constituye el principal objetivo de la reforma. También se estudiará la regulación de las subcontratas. Otro de los aspectos para analizar serán los costes laborales, principalmente los de los contratos temporales frente a los indefinidos, un asunto que previsiblemente suscitará las discrepancias de los negociadores. También se abordarán posibles cambios en las políticas activas de empleo, las que incentivan la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos. A propuesta de los sindicatos –inicialmente no estaba previsto en la agenda– se ha acordado introducir una reflexión sobre el sistema de protección al desempleo, principalmente centrada en los colectivos que ahora están poco protegidos, como los mayores o los trabajadores con contrato a tiempo parcial. También se debatirá sobre el papel de los servicios públicos de empleo. Con estas prioridades se crearán dos grupos de trabajo: uno para tratar la regulación y los costes y un segundo que estudie las políticas activas y la protección por desempleo.

### Modificación del despido por causas económicas

El Gobierno quiere que la negociación de la reforma laboral que está a punto de abrir con la patronal y los sindicatos aborde la modificación del despido por causas económicas, “tanto de carácter individual como colectivo”. Así se recoge en el documento que ha preparado el **Ministerio de Trabajo**. Con la reforma del despido por causas económicas se trata de establecer una redacción más clara del artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores que dé mayor flexibilidad al empresario en la toma de esta decisión y, en consecuencia, una rebaja de su coste. ¿Por qué? Porque, con ello, el Ministerio intenta plantear la resolución de los problemas que continúan poniendo los jueces de lo Social para autorizar el despido de trabajadores por causas económicas. En la mayor parte de las ocasiones, los jueces encarecen el despido al considerarlo improcedente. Actualmente, la ley dice que la empresa podrá extinguir el contrato (o los

contratos) por causas objetivas; es decir, por razones económicas, tecnológicas, organizativas y de producción, y con una indemnización de veinte días por año trabajado. En el caso de las causas económicas, la normativa justifica el despido de trabajadores “cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de la superación de las situaciones económicas negativas”.

Con esta propuesta Trabajo retoma la polémica que dio lugar a la reforma laboral de 1997, en la que la patronal y los sindicatos pactaron tres reformas fundamentales en el despido: una redacción más clara para los casos en los que las empresas necesitan extinguir contratos por las citadas causas objetivas; una rebaja de la indemnización por despido improcedente, pasando de 45 a 33 días por año trabajado. Y, en tercer lugar, ligada a esta indemnización, la creación de un nuevo contrato de fomento del empleo indefinido, fuertemente apoyado por la subvención de las cotizaciones sociales.

Precisamente, en su propuesta el Gobierno plantea a la patronal y a los sindicatos “generalizar” a todos los trabajadores este contrato indefinido, y no sólo a los colectivos con más dificultades para encontrar trabajo.

Por lo tanto, la propuesta, que continuaría las modificaciones de 1997 y 2001, parece supone una reducción de la indemnización por despido improcedente a 33 días por año trabajado. Esto es así porque los actuales contratos indefinidos ordinarios, que se hacen para los colectivos excluidos de las medidas de fomento del empleo estable, tienen una indemnización de 45 días por año trabajado. Por todas estas razones, el Ejecutivo termina reconociendo que la rebaja de los costes del despido es uno de los elementos fundamentales en la reforma del mercado de trabajo, en contra de lo que dijo el PSOE cuando llegó al poder en marzo del 2004.

Junto a todo esto, en su documento, el Gobierno plantea otras novedades interesantes para favorecer la estabilidad en el empleo. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo propone novedades en las cotizaciones sociales. La primera propuesta es la introducción de “un mínimo exento” en la base de cotización. Es decir, que una parte del salario no cotice a la Seguridad Social. Trabajo no ha establecido todavía una referencia, pero el salario mínimo interprofesional está en 513 euros mensuales. En esta medida podría estar una de las compensaciones a la patronal por introducir la polémica cláusula de revisión en esta renta. Para la declaración de la renta, el mínimo exento fiscal está en 3.400 euros anuales. Dicho de otra forma, es el nivel de ingresos mínimos que Hacienda estima que necesita un ciudadano para vivir.

### Contrato indefinido

Junto a todo ello, en su documento el Gobierno propone rebajar “con carácter selectivo” los tipos en las cotizaciones por desempleo para los contratos indefinidos y reorganizar las actuales subvenciones a este tipo de ocupación. En este último punto, se trata de reorientar las ayudas al empleo indefinido hacia los colectivos que realmente tienen “más dificultades de inserción laboral”. Trabajo también pretende observar en qué subsectores del mercado de trabajo están funcionando, o no, las bonificaciones de las cotizaciones sociales.

Con la reforma del despido y las distintas formas de reducir los costes no salariales se puede interpretar que el Gobierno plantea propuestas que favorecen a los empresarios. Sin embargo, también hay propuestas que comparten los sindicatos. Por ejemplo, el secretario general de Empleo, **Valeriano Gómez**, plantea aumentar la indemnización al trabajador por terminar el contrato temporal, que está en ocho días por año trabajado. Junto a ello, Gómez ofrece a los sindicatos “evitar abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales y garantizar la igualdad de trato entre estos trabajadores y los indefinidos” o, dicho de otra forma, que tengan los mismos derechos, independientemente de la duración de su contrato. Otra propuesta dirigida a los sindicatos que puede resultar polémica para los empresarios es la reforma del “marco legal de las contrataciones y subcontratas”. En España, la tasa de paro de las mujeres (14,39% de la población activa femenina) duplica la de los hombres (7,55%).

Los responsables de acción sindical de **UGT**, **Antonio Ferrer**, y de **Comisiones Obreras**, **Ignacio Fernández Toxo**, asistieron por parte de las centrales, mientras que la patronal estuvo repre-



sentada por su secretario general, **Juan Jiménez Aguilar**.

En opinión de **Durán**, catedrático de Derecho del Trabajo y ex presidente del Consejo Económico y Social (CES), la agenda política del Gobierno socialista "no tiene entre sus prioridades impulsar una reforma a fondo del mercado de trabajo. En realidad, el mundo empresarial español desearía una reforma laboral mucho más profunda que incluyera una reforma radical de la negociación colectiva que lleve a un modelo más flexible y en el que los trabajadores estén sometidos a una mayor movilidad geográfica. Todas estas exigencias de la patronal no coinciden con el espíritu de la reforma que ha puesto sobre la mesa el Ejecutivo", afirma Durán. Al margen de la recomendación de introducir flexibilidad en las empresas, la patronal **CEOE** -presidida por **José María Cuevas**- hace especial hincapié en el problema de la productividad en España y la pérdida de competitividad de las empresas de nuestro país si no se acometen reformas que aporten una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo. Una comisión de expertos encabezada por Durán y con el beneplácito de un buen número de empresarios de la **CEOE** ha advertido que "si no se revirtiera la baja tasa de crecimiento de la productividad observada en los últimos diez años, la convergencia con la Unión Europea sería imposible y poco viable". Y añade que, aunque la economía española está creando empleo, si se mantienen las bajas tasas de competitividad "es cada vez mayor el riesgo de que el ajuste de este desequilibrio se produzca mediante la destrucción de puestos de trabajo". Por esta razón, la comisión de expertos y los empresarios advierten que el crecimiento de empleo en España entre 1994 y 2002 no es el fruto de las sucesivas reformas del mercado de trabajo emprendidas desde entonces "sino más bien de un modelo de crecimiento basado en los servicios y en la construcción, todo ello con bajos costes laborales, derivados de la abundante contratación que ha producido una rotación laboral excesiva y una falta de adecuación de la organización interna de las empresas al potencial productivo de las nuevas tecnologías".

Desde la **CEOE** los empresarios destacan que el mercado laboral español debe introdu-

cir unas medidas de flexibilidad para que las empresas puedan adaptarse a las condiciones económicas cambiantes según los procesos cíclicos del mercado, y que la reducción de la elevada temporalidad (más del 30% de los contratos) sólo se puede erradicar con medidas de flexibilización del despido (sin llegar en ningún caso al despido libre como en la economía de Estados Unidos) y, sobre todo, con el uso de la fuerza de trabajo con elevados índices de formación y de adaptación a las nuevas tecnologías.

### Regulación de las subcontratas

**José María Cuevas** ha afirmado en esta línea que la regulación de las subcontratas, una de las reivindicaciones sindicales de mayor peso en la mesa de la reforma laboral, debe ser una regulación "lógica", que no impida su presencia y funcionamiento en el mercado de trabajo. "En la nueva organización del trabajo que se establecerá con la nueva reforma laboral, las subcontratas son fundamentales", aseguró Cuevas. El presidente de la patronal

## Los expertos piden que la reforma dote de mayor flexibilidad a las empresas y dé estabilidad a los trabajadores

española se ha posicionado radicalmente en contra de la voluntad del Gobierno socialista de elevar las cotizaciones al desempleo de los contratos temporales para fomentar los contratos indefinidos y reducir la elevadísima precariedad del mercado laboral español. Por su parte, el presidente de la patronal madrileña Ceim-CEOE, Gerardo Díaz Ferrán, ha reclamado un abaratamiento del coste del despido en las pequeñas y medianas empresas, dejando la indemnización en 20 días por año para las empresas de menos de 50 trabajadores. Los empresarios madrileños consideran que la causa por la que existe tanta temporalidad en el empleo es que España "tiene el despido más caro de Europa", según señaló Ferrán. En opinión de este responsable patronal, la reforma del mercado laboral es el "asunto prioritario sobre el que hay que actuar de inmediato".

Por su parte, el ministro de Trabajo, Jesús Caldera, ha reconocido que el documento del Gobierno para la reforma del mercado laboral contiene la posibilidad de un abaratamiento del despido, aunque ha recordado que de momento es sólo una propuesta, que tiene que ser en todo caso aceptada por los sindicatos y los empresarios. Sin embargo, el presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, ha defendido la posibilidad de reducir las cotizaciones empresariales de los contratos indefinidos con el objetivo de motivar a los empresarios para que utilicen este tipo de contratos y se reduzca así la precariedad que actualmente afecta en España a los jóvenes, las mujeres y a los mayores de 45 años.

El Gobierno socialista basa su programa para la reforma laboral en un informe elaborado por un grupo de expertos

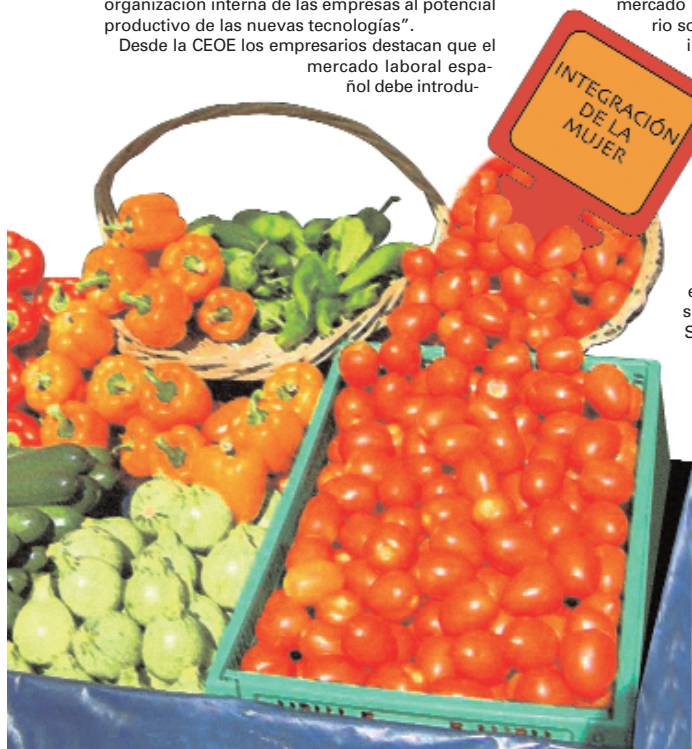
en el que se advierte de que los empresarios abusan de la temporalidad como único recurso para lograr flexibilidad en la gestión de sus recursos humanos. Según las "reflexiones" de los expertos, es necesario que el Ejecutivo, los sindicatos y la patronal proporcionen "otras vías de flexibilidad externa e interna" a las empresas antes de poder limitar la contratación temporal, o esta medida afectará "negativamente" a la creación de empleo. Por esto, el informe asegura que es necesario "definir claramente el papel que debe jugar la temporalidad" para que existan vías adecuadas de flexibilidad que no dañen la seguridad de los trabajadores. Así, el informe sentencia que los dos problemas actuales del mercado de trabajo español identificados por la **Comisión del Diálogo Social**, que son la baja tasa de ocupación y la elevada temporalidad, "no podrán ser resueltos" mediante reformas parciales. Los expertos alertan de que el contexto socioeconómico ha cambiado en los últimos años a raíz de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y al aumento de los

flujos de inmigrantes. Según el informe, "el crecimiento económico experimentado durante la última década por la economía española muestra algunas debilidades". Este crecimiento no debe, según los expertos, adjudicarse a las reformas laborales del pasado, sino que se han conseguido en un escenario demográfico y macroeconómico "difícilmente sostenible".

El texto de los expertos recalca que los dos grandes objetivos de la futura reforma laboral deberían ser la provisión de flexibilidad a las empresas y dotar a los trabajadores de una cierta estabilidad. En este sentido, el informe advierte de que las medidas adoptadas "deben permitir avanzar en ambos frentes al mismo tiempo".

Por un lado, las conclusiones del grupo formado por el Ejecutivo afirman que "las empresas españolas necesitan un marco laboral flexible, en el que puedan tener capacidad de adaptación y respuesta a las exigencias de un entorno competitivo cambiante y cada vez más exigente". No obstante, el informe incide en que este objetivo no se debe perseguir "a través de la simple ausencia de garantías para los trabajadores, sino que debe ser compatible con el respeto de los derechos laborales de los mismos". Por otro lado, el texto de los expertos afirma que es necesario que las políticas de empleo "protejan a los trabajadores y no los puestos de trabajo", y subraya que la posibilidad de disponer de una fuente permanente de ingresos "no tiene por qué articularse a través de un único y permanente puesto de trabajo".

Una vez estudiado el texto, los agentes sociales y el Gobierno abrirán oficialmente la mesa de diálogo en la que se negociará la próxima reforma del mercado de trabajo con el objetivo de aumentar el empleo, mejorar su calidad y reducir la temporalidad. El grupo de expertos del Gobierno ha analizado las reformas laborales acometidas en España entre 1992 y 2004. En opinión de **Juan Antonio Sagardoy**, catedrático de Derecho del Trabajo de la **Universidad Complutense de Madrid (UCM)**, la regulación "es sólo una pequeña parte de lo que supone una reforma laboral, que, en todo caso, debe buscar la protección de la empresa, donde confluyen los intereses de trabajadores y empresarios". En cuanto a las medidas de flexibilidad, Sagardoy señala dos importantes. "El teletrabajo es y puede ser una fuente importantísima de empleo, y nuestro Estatuto de los Trabajadores sigue anclado en el contrato de trabajo a domicilio. Y el trabajo a tiempo parcial creo que es uno de los grandes instrumentos de fomento del



## La temporalidad y la reforma laboral



**Xavier Ferrán,**  
director de Relaciones  
Laborales de Creyf's RRHH

Desde hace varios meses se está negociando en diversos foros de debate la futura reforma del mercado laboral español que, a diferencia de las últimas reformas, ha ocasionado una expectación inusual, ya que por primera vez en muchos años se han invertido sus prioridades. El crecimiento de la economía española en los últimos años ha reducido el porcentaje de desempleo y ha provocado que las medidas para lograr la plena ocupación en nuestro país dejen de ser la única prioridad del Ministerio de Trabajo para dejar paso a otros objetivos. Hablamos de la necesidad de facilitar el acceso de los trabajadores a un trabajo seguro, digno y estable en el que nuestra temporalidad se sitúa en un 30,5% del total de contratos suscritos, doblando la del resto de los países europeos, que se sitúa en torno al 15%.

A pesar de estos datos, España es el estado miembro de la Unión Europea con el porcentaje de utilización de empresas de trabajo temporal más bajo. De este modo, para entender la temporalidad en nuestro país no podemos responsabilizar a la existencia de estas empresas como las principales y únicas responsables del elevado índice de temporalidad, sino todo lo contrario, ya que en aquellas zonas en las que estas empresas gestionan un mayor número de contratos es donde existe un menor porcentaje de temporalidad.

Varias explicaciones de esta situación: una, que sectores como la hostelería o el régimen agrario generan una actividad económica cíclica y poco estable y actúan a base de campañas provocando un alto índice de temporalidad; la otra se centra en las empresas de servicios, que son más difíciles de controlar por la autoridad laboral y gestionan porcentajes elevados de temporalidad, a veces en situaciones muy precarias sobre los trabajadores. Una vez analizadas las causas, deberíamos estudiar las diversas soluciones propuestas en la nueva reforma laboral. Por un lado, la patronal ha propuesto un abaratamiento del despido (generalizándolo a 33 días por año trabajado), la existencia de un contrato de obra de larga duración y la ampliación del periodo de prueba (hasta los 6 u 8 meses, según sea la cualificación del trabajador). Estas dos últimas medidas propuestas por la patronal han sido muy criticadas por los sindicatos, razonando que el mercado laboral español se dirigiría hacia un despido libre. Ante esta situación, los sindicatos proponen, entre otras cosas, aumentar el papel de las empresas de trabajo temporal como instrumento de reducción de la temporalidad, penalizar los contratos temporales por medio de la cotización alcista y luchar contra la concatenación contractual.

A los puntos señalados anteriormente de la reforma podríamos añadir otros como la inserción en el mercado laboral de jóvenes y mujeres –perfiles que tradicionalmente han tenido un mayor índice de paro– o la creación de nuevas figuras contractuales que ayuden a dar repuestas a las necesidades productivas del sector empresarial.

empleo y especialmente de las mujeres. Ha mejorado en su regulación, desde 1997, pero falta la clarividencia necesaria para hacerlo más flexible, menos reglamentario y más a disposición, puesto que la concreción del tiempo de trabajo es una aspiración legítima del trabajador, pero no hasta el punto del inmovilismo”, señala Sagardoy. Y en cuanto al despido objetivo (artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (razones tecnológicas, organizativas y económicas) “respecto a las empresas de menos de diez trabajadores debería ser posible, de modo directo, con el pago de 20 días por año y un año de tope, con la única previsión de que el despido no haya violado derechos fundamentales”.

### Estabilidad del empleo

Por parte de los sindicatos UGT y CCOO la máxima que van a defender en la negociación con la patronal CEOE y el Gobierno socialista será potenciar la estabilidad del empleo de los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes regularizados. Los sindicatos apuestan por apoyar la I+D; impulsar la estabilidad del empleo; limitar la contratación temporal; controlar las contrataciones y subcontratas; aumentar las garantías del empleo a tiempo parcial y fijo-discontinuo, la participación de la mujer en el mercado laboral y la igualdad entre hombres y mujeres; mejorar la protección por desempleo y revalorizar la inspección de trabajo. El Secretario de Acción Sindical de UGT, **Toni Ferrer**, ha manifestado hoy, en el marco de la reunión del Consejo Confederal del sindicato, que ahora no toca hablar del despido sino de mejorar la estabilidad en el empleo y reducir la temporalidad. En este sentido, considera que el documento del Gobierno sobre la reforma del mercado de trabajo se aleja del objetivo recogido en la Declaración del 8 de julio de 2004, suscrita por el Ejecutivo y los interlocutores sociales, en la que se apostaba por cambiar el modelo productivo para avanzar en la estabilidad en el empleo y la reducción de las desigualdades laborales y sociales. Ferrer comentó que los sindicatos UGT y CCOO están preparando un documento con sus propuestas que presumiblemente estará finalizado en la segunda quincena de este mes.

El Secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, ha señalado los principales asuntos que tratará el Consejo Confederal de UGT en la próxima reunión: la mesa de diálogo sobre el mercado laboral (que se constituyó el pasado día 14 de marzo) y los trabajos que se están realizando con Comisiones Obreras para “presentar una propuesta conjunta en ese terreno”.

Un proceso de diálogo que debe enmarcarse en los objetivos de la Declaración del 8 de julio del pasado año, suscrita por el Gobierno y los interlocutores sociales, y que se centra en la necesidad de cambiar el actual modelo productivo. “Un cambio basado en la inversión tecnológica, en el desarrollo de políticas industriales y energéticas, en reforzar y mejorar nuestro sistema de educación y formación, en la calidad en el empleo y en intensificar la inversión en capital físico, infraestructuras, transporte, etc.”. Así, el proceso de diálogo sobre el mercado de trabajo es un elemento más para ese cambio de modelo productivo y tiene que estar directamente relacionado con otros ámbitos de actuación. En este sentido, Ferrer citó algunas de las determinaciones adoptadas por el Gobierno: la anunciada reforma fiscal, el plan de infraestructuras y transportes, la reforma educativa, el desarrollo de los compromisos en I+D+i y las políticas medioambientales vinculadas al cumplimiento del Protocolo de Kioto.

### Consagrar la igualdad de oportunidades

Ferrer valora el compromiso del Gobierno de descartar decisiones unilaterales con respecto al proceso abierto del mercado de trabajo, y su apuesta por el consenso y el acuerdo “un punto positivo que se diferencia de situaciones pasadas”. Afirma que el documento que proporcionó el Gobierno, el pasado 15 de marzo, sobre esta materia tiene escollos para el proceso que se pretende. Para UGT éste está claramente decidido en la declaración de julio del año pasado. Así, el documento del Ejecutivo parte de un diagnóstico equivocado, pues relaciona y vincula los proble-

### Los sindicatos reclaman mayor inversión en formación y nuevas tecnologías

mas de la estabilidad en el empleo en nuestro país con los costes, “el cambio del modelo productivo no debe pasar por los costes sino por potenciar la calidad en el empleo”. Por eso, el objetivo que UGT quiere poner en común con CCOO es fomentar la estabilidad, sobre todo, hacia aquellas personas que carecen de ella, los jóvenes y las mujeres”. En estos dos colectivos es donde se concentran las mayores bolsas de precariedad en el empleo, de discriminación o de desigualdad salarial. Es decir, “fomentar la estabilidad pasa por reducir la temporalidad, no por aumentar y facilitar a las empresas la capacidad de despedir a los trabajadores”.

Las propuestas de UGT son conocidas y pretenden una triple actuación: en regulación legal de la contratación, consagrar e impulsar el principio de igualdad de oportunidades, la de trato hacia las mujeres, hacia los jóvenes, hacia los trabajadores con discapacidad, hacia los trabajadores inmigrantes. Otra actuación es desarrollar políticas activas, políticas de estímulos, potenciar el papel de los servicios públicos de empleo, mejorar la protección por desempleo. Y la tercera pasa por la vigilancia y el control de la Inspección de Trabajo, porque “en nuestro país la temporalidad y la desigualdad no tienen ningún tipo de razón económica o productiva”. El cambio del modelo productivo no pasa por facilitar y abaratar el despido, ni por que nuestro país siga encabezando las posiciones de bajos salarios y de precariedad en el empleo. “Si el Gobierno persiste en este error se alejaría de lo que es su compromiso, que es potenciar el empleo de calidad, la inversión tecnológica, mejorar el sistema de educación y formación y la apuesta por inversiones productivas e infraestructuras” ■

redaccion@custommedia.es

