

Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al servicio de los ciudadanos



“Un plan por un empleo estable y de calidad”:

**Análisis crítico de las medidas laborales del Acuerdo de Gobierno
PSOE-Ciudadanos**

Antonio González
Economistas Frente a la Crisis



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

ÍNDICE

I. MEDIDAS PARA RECUPERAR EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES LABORALES REFORMANDO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
2. Política de descuelgues (la inaplicación de los convenios colectivos)
3. Ultraactividad
4. Niveles de negociación colectiva
5. Eficacia general de los convenios
6. *Claves* de los cambios en la negociación colectiva

II. MEDIDAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO Y COMBATIR LA INESTABILIDAD Y LA PRECARIEDAD LABORAL

1. Modalidades de contrato
2. La temporalidad
3. El comportamiento de las empresas
4. Efectos del nuevo contrato "estable y progresivo"
5. El coste de despido, el *fondo austriaco*
6. *Claves* en materia de estabilidad y precariedad laboral

III. UN NUEVO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

IV. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

V. CONCLUSIONES



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

En el siguiente análisis se realiza una evaluación¹ de las propuestas en materia laboral del Acuerdo² firmado entre PSOE y Ciudadanos para la investidura de Pedro Sanchez como Presidente del Gobierno.

En el capítulo del acuerdo titulado "*Un plan por un empleo estable y de calidad*", que ocupa un lugar preeminente dentro del Acuerdo (el segundo de los siete que lo componen), se contempla un amplio conjunto de medidas agrupadas en cuatro apartados. El primero –atendiendo a sus títulos– dirigido a la negociación colectiva, el segundo al problema de la inestabilidad del empleo, el tercero a la promesa electoral de aprobar un nuevo Estatuto de los Trabajadores que actualice los derechos de estos, y el cuarto a elaborar un plan de choque por el empleo y la inserción laboral.

Para empezar, es preciso poner de manifiesto que, en efecto, los temas que contiene este capítulo se encuentran entre los más importantes del Acuerdo tanto desde el punto de vista social, como económico y político, por múltiples razones que en parte se refieren al carácter sistémico del funcionamiento del mercado de trabajo en la economía y a sus repercusiones sobre la vida de la inmensa mayoría de los ciudadanos.

¹ Las opiniones contenidas en este documento de trabajo de Economistas Frente a la Crisis solo reflejan la posición del autor y no necesariamente las del conjunto de Economistas Frente a la Crisis.

² <http://www.psoe.es/media-content/2016/02/acuerdo-gobierno-reformista-y-de-progreso-2016.pdf-2016.pdf>



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

I. MEDIDAS PARA RECUPERAR EL EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES LABORALES REFORMANDO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comenzando por las medidas dirigidas a **la negociación colectiva**, estas son, en conjunto, las que modificarían más en profundidad la reforma laboral aprobada por el PP en 2012.

1. Modificación de las condiciones de trabajo

Para lograr recuperar el equilibrio en las relaciones laborales, como predica el título de esta parte, se limitan los prácticamente plenos poderes unilaterales concedidos a los empresarios por aquella reforma en la *modificación sustancial de condiciones de trabajo*, donde con excusas más que causas reales (“las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”) se permiten rebajas permanentes y en ciertos temas ilimitadas de las condiciones laborales, incluidos los salarios. El texto del Acuerdo establece una limitación de un 5% a la reducción salarial y una validez máxima de 12 meses para las causas alegadas y las medidas adoptadas. Pero, las causas que darán la posibilidad a las empresas para aplicar, en muchas ocasiones unilateralmente, una devaluación de las condiciones laborales y salariales continuarán siendo las mismas, es decir, irrelevantes. Se mantiene por lo tanto el poder discrecional del empresario, que podrá continuar realizando cada año rebajas en las condiciones laborales y solamente se limita la devaluación laboral al porcentaje citado –en los salarios- y de forma temporal por un año de duración.

2. Política de descuelgues (la inaplicación de los convenios colectivos)

En segundo lugar, en los *descuelgues o inaplicaciones de los convenios colectivos*, ante la inexistencia de acuerdo en el periodo de negociación, en lugar de la actual capacidad de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, impropia para este menester y sesgada por una composición favorable a la parte empresarial, para adoptar la decisión sobre el descuelgue del convenio, se establece un arbitraje obligatorio. Asimismo, se mantienen las causas para ese descuelgue del convenio colectivo establecidas por la reforma laboral de 2012. Unas causas de nuevo carentes de toda relevancia y significación en cuanto a la situación económica de la empresa (reducción en los ingresos durante solo dos trimestres), que sin embargo permiten a la empresa impedir la aplicación del convenio colectivo firmado. Por lo que el Acuerdo apenas si modifica el contenido más sustantivo de este mecanismo de adaptación empresarial, porque continúa permitiendo una utilización por parte de las empresas en la que prevalece la decisión autónoma del empresario sobre los acuerdos adoptados en la negociación colectiva.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

3. Ultraactividad

Tercero, se amplía la *prolongación de la vigencia del convenio vencido* (o ultraactividad) de los doce meses establecidos en 2012 a dieciocho, finalizando los posibles desacuerdos en la negociación del nuevo convenio en laudos arbitrales obligatorios. Con ello se pretende buscar una respuesta a uno de los aspectos más problemáticos de la reforma laboral de 2012, en el sentido de que la voluntad empresarial de no negociar, no podrá ocasionar, como antes, el efecto de eliminar el convenio y todo su contenido.

La eliminación del contenido del convenio, cuenta con las salvedades establecidas con posterioridad a la reforma por el Tribunal Supremo que, en esencia, interpretó que –a diferencia de la pretensión de facto de la reforma laboral del PP- los derechos establecidos en los convenios pasaban a formar parte de los contratos individuales de trabajo, por lo que la extinción del convenio por pérdida de su ultraactividad no podría ocasionar la desaparición de tales derechos (si bien estos quedan congelados). Una regla, sin embargo, solo aplicable a los trabajadores contratados en el momento de la vigencia del convenio, pero no a los posteriores. Tampoco la interpretación permite salvar el convenio que, en la práctica, desaparece por simple decisión empresarial de no volver a negociar uno nuevo.

Los problemas ocasionados por la reforma laboral no quedan verdaderamente resueltos con las modificaciones que plantea el Acuerdo. Los laudos arbitrales obligatorios terminan por prevalecer sobre el derecho a la negociación colectiva, vaciando esta en último término de contenido tan solo con la resistencia a acordar de una de las partes. Por otro lado, la ampliación a 18 meses del periodo de ultraactividad, no solo está muy lejos de la situación previa a la reforma laboral de 2012, en realidad ni siquiera alcanza los 24 meses que, antes de su tramitación parlamentaria, establecía esa reforma laboral.

4. Niveles de negociación colectiva

En cuarto lugar, la *prioridad del convenio de empresa respecto a los convenios sectoriales* será exceptuada para salvar la jornada y los salarios base, que no podrían ser empeorados con la aparición de un convenio de empresa. Se trata de una corrección de mínimos respecto a una de las medidas que, en mayor grado, tiene potencial para desarticular la negociación colectiva. La suplantación de la negociación sectorial (que quedaba -y continuará quedando en buena parte con el Acuerdo- carente de eficacia) por la de empresa puede tener graves consecuencias en un país



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

como el nuestro donde el tejido empresarial mayoritario son las microempresas³ y, en general, las empresas muy pequeñas.

A este punto se le une una disposición del Acuerdo de difícil interpretación, que manifiesta que la estructura de la negociación colectiva corresponde a la autonomía de las partes que en ella intervienen, para a continuación afirmar que “*el ámbito provincial de la negociación colectiva sectorial debe ser superado*”. Parece clara la contradicción entre ambas proposiciones (o la decisión corresponde a los responsables de la negociación colectiva o a las fuerzas políticas que suscriben el documento). Pero al margen de esto, la enunciación de la cuando menos conveniencia de que la negociación colectiva provincial desaparezca, deriva de la vieja convicción de ciertos economistas (hoy claramente implantada en Ciudadanos) de que ese nivel de negociación debe ser eliminado por resultar un corsé que impide la adaptación de los convenios a las necesidades de las empresas.

Una idea que, a pesar de que no sea posible en este momento extenderse mucho sobre ella, es exactamente lo contrario de la realidad. Ténganse en cuenta los siguientes datos. El nivel provincial de negociación colectiva, aunque decreciente con el tiempo, continúa siendo el mayoritario en cuanto a la cobertura de empresas y trabajadores. Su supresión por lo tanto provocaría un vacío inmenso en la cobertura de la negociación colectiva y una desregulación de las condiciones laborales, por la pérdida de los mínimos regulatorios establecidos en esos convenios, de graves consecuencias para los trabajadores. Además, independientemente de que niveles superiores de negociación (autonómicos o estatales, porque el ínfimo tamaño de las empresas no permitiría la negociación a ese nivel) pudieran suplir la función de los provinciales, está por demostrar que lo pudieran realizar con ventajas reales sobre todo para las propias empresas. Porque, esa idea de que los convenios provinciales impiden su adaptación, poco tiene que ver con la realidad. Un somero análisis de los convenios provinciales permite comprobar como son los que menor capacidad de regulación presentan (frente a los de otros niveles de negociación que contienen mayor número de materias, y más y mejor reguladas), y donde los mínimos establecidos, especialmente los salariales, son más bajos. Esos ‘vacíos’ y esa debilidad en la regulación y en los salarios constituyen precisamente un margen suplementario de flexibilidad y de actuación unilateral por parte de las empresas.

5. Eficacia general de los convenios

Finalmente, es ineludible hacer mención al último de los puntos de este apartado del Acuerdo, que afirma que la *eficacia general de los convenios*, una de las piedras angulares de nuestro sistema de

³ Reténgase que el tamaño medio de las empresas cubiertas por los convenios sectoriales son 7 trabajadores. Y resulta fácil comprender que, por debajo de al menos cincuenta trabajadores, cualquier pretensión de negociación de acuerdos y convenios entre el empresario y los trabajadores resulta una pura ficción debida al enorme desequilibrio de poder a favor de la empresa.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

negociación colectiva y por extensión de todo el modelo laboral, “debe acompañarse de mecanismos efectivos de adaptación negociada a las necesidades reales de las empresas”. Nuevamente estamos ante una expresión de voluntad que, sin especificar ninguna medida concreta, preanuncia la adopción de reformas que, o no se han acordado, o no han sido plasmadas en el Acuerdo. Sobre una cuestión que, a diferencia de lo que parece insinuar el texto, no carece en nuestro ordenamiento laboral de medidas de adaptación a esas necesidades, que no requieren en modo alguno la conculcación de la eficacia general de los convenios. De hecho, la propia esencia de la institución de la negociación colectiva, en el contexto de las relaciones laborales en nuestro entorno europeo, no es ni más ni menos que esa: adaptar las relaciones laborales a las necesidades de las empresas, si bien equilibrando ese objetivo con la mejora de las rentas y los derechos del conjunto de los trabajadores⁴. La experiencia acumulada en los últimos veinte años en nuestro país en el desarrollo de la negociación colectiva no respalda una contradicción entre ambos objetivos o finalidades, más bien al contrario. Aparte de que otras instituciones, como las ya citadas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, los descuelgues temporales de los convenios, o en el límite los sistemas de adaptación externa que incluyen los despidos, constituyen otros tantos mecanismos para la adaptación de las empresas.

Claves de los cambios en la negociación colectiva

- **Las medidas escogidas pueden mejorar la situación** respecto a la derivada de la reforma laboral de 2012, **pero no restablecen en ninguno de los puntos la situación previa a la misma.**
- Las **modificaciones son parciales**, manteniendo expresamente aspectos concretos no irrelevantes, sino más bien determinantes, de aquella reforma.
- En varios casos, la falta de acuerdos (modificaciones sustanciales, descuelgues de convenios, ultraactividad) terminan con **resoluciones arbitrales impuestas que erosionarán el poder y autonomía negociadora de las partes**, y pueden concluir en procesos de deterioro de las condiciones laborales y salariales, cuyo resultado es claramente más negativo para los trabajadores que en la situación precedente a la reforma de 2012.
- Todo lo cual se acompaña de la amenaza de medidas dirigidas a la supresión del nivel provincial de la negociación colectiva y al **debilitamiento de la fuerza vinculante de los convenios.**

⁴ De ahí la necesidad de que los convenios sean de eficacia general.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

II. MEDIDAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO Y COMBATIR LA INESTABILIDAD Y LA PRECARIEDAD LABORAL

En segundo lugar, el capítulo aborda medidas para combatir la **inestabilidad y la precariedad laboral y mejorar la calidad del empleo**. Este apartado, en el que se establecen medidas en materia de contratación y despido, reviste una enorme importancia, porque de estas se deriva el funcionamiento de los mecanismos de entrada y salida del mercado de trabajo y, en buena medida, las condiciones del empleo. La regulación de estos dos aspectos determina para una gran parte de los trabajadores la forma, precaria o no, que van a tener o mantener las condiciones generales de trabajo en España.

Vaya por delante que las medidas más novedosas del apartado incurren en el error, claramente reconocible en las posiciones ya conocidas de Ciudadanos, de no comprender que el empleo puede ser temporal, pero no necesariamente precario, si su naturaleza es verdaderamente temporal. En sentido opuesto, el empleo será precario por su duración temporal (no por la modalidad y denominación del contrato) e inestabilidad cuando su naturaleza dentro de la actividad de la empresa sea en realidad permanente, o cuando la rescisión del contrato (aunque este sea indefinido) puede hacerse de forma unilateral y sin causas por parte de la empresa. Además, la rotación e inestabilidad del empleo son hoy solo una de las formas de la precariedad, porque la desregulación y las prácticas laborales de las empresas han derivado en nuevas y terribles formas de precarización del empleo. La perspectiva interesada de considerar la tasa de temporalidad como única expresión de la precariedad puede ser hoy no solo reduccionista sino manipuladora. Los despidos injustificados, las relaciones laborales fuera de norma, el fraude masivo en los contratos temporales, el falso, desregulado y sin derechos trabajo a tiempo parcial son, entre otras, expresiones de la precarización multiforme del mercado de trabajo.

1. Modalidades de contrato

El Acuerdo reduce las modalidades de contrato a cuatro, cambiando el nombre del contrato temporal por el de *contrato estable y progresivo*, lo cual no solo es una astucia eufemística y un contrasentido (lo temporal no puede ser estable), sino que refleja el error conceptual que se ha señalado antes: no se entiende que las actividades temporales de las empresas requieren contratos temporales, y que no es en ello donde en sí mismo se produce la precariedad.

Refleja también una concepción (también propia de las posturas de Ciudadanos) según la cual la precariedad proviene de la 'trampa de la temporalidad', es decir de la imposibilidad de un trabajador de conseguir la estabilidad del empleo porque las empresas (la misma o muchas) suscriben con él solo contratos temporales sucesivos. Una concepción que, como decimos, se



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

resiste a aceptar que estar trabajando con contratos temporales no es necesariamente estar en situación de precariedad (si la naturaleza de esos trabajos es realmente temporal).

2. La temporalidad

El verdadero origen de la precariedad reside en que, si la actividad laboral a realizar es permanente en el funcionamiento normal de la empresa, los contratos han de ser indefinidos y no pueden ser temporales (aunque se les denomine *estables*), y si lo son, son fraudulentos. En lugar de atacar ese fraude, en el Acuerdo se cambia el nombre y se modifican algunos aspectos del contrato temporal. Obviamente, con ello continuarán haciéndose contratos temporales (aunque llamados ahora ‘estables y progresivos’) para actividades permanentes de las empresas.

En realidad, el contrato diseñado es una clara adaptación del denominado “contrato único con indemnización por despido creciente” que Ciudadanos lleva (con otro nombre) en su programa electoral, y que se inventó con una doble finalidad: soslayar el problema del uso habitualmente fuera de norma, sin atender a la ley, que las empresas realizan desde hace treinta años de los contratos temporales (el verdadero origen de la dualidad en España y de una gran parte precariedad del empleo) mediante su ‘*legalización*’, y reducir las indemnizaciones en los despidos no justificados o improcedentes.

Probablemente por ello, porque no se pretende avanzar en la línea de aclarar las diferencias entre las actividades permanentes y las temporales, y a continuación tomar las medidas eficaces para que las primeras dejen de ser cubiertas con contratos temporales, se obvian, en el proceso de (supuesta) simplificación a cuatro modalidades de contratos⁵, las causas que desde hace más de treinta años especifican en la legislación cuando y para qué se pueden suscribir legalmente tales contratos.

Asimismo, se acorta la duración máxima de estos contratos (dos años, con disponibilidad otorgada a los convenios, pero no para ampliar, como ha sido siempre, sino para acortarlos aún más). Esta reducción de su duración choca nuevamente con las necesidades temporales de muchas empresas y de muchas actividades, lo que, aparte de estimular una rotación aún mayor de los contratos temporales (debido a una duración insuficiente), es una nueva evidencia de la pretensión de que el ‘contrato estable y progresivo’ no sea una modalidad de contratación temporal para unas causas de

⁵ Nótese que el Acuerdo inmediatamente después de anunciar el nuevo *contrato estable y progresivo* habla no de las causas que definirán cuándo y para qué deberán usarse estos contratos (precisamente el nudo gordiano del extensísimo fraude que da en España lugar a la mayor tasa de temporalidad de Europa, junto a Polonia), sino de clarificar mejor las condiciones del contrato indefinido (relativas al despido, señala el texto). Nada hay por tanto de cuándo y cómo usar el contrato temporal (estable y progresivo).



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

trabajo temporal bien especificadas, sino la vía general de entrada al empleo y a las empresas para todo tipo de trabajo.

El planteamiento tiene, por lo tanto, tres elementos: un contrato temporal sin causa (o quizá sería mejor decir para toda causa), una duración acortada e independiente de las necesidades temporales reales de la economía y de las empresas, y una nueva configuración de la indemnización por finalización del contrato que es creciente (doce días o parte proporcional durante el primer año, y 16 o parte proporcional durante el segundo). Esta aproximación al coste del despido objetivo (20 días por año), junto a la introducción de un fondo, llamado de 'tipo austriaco', que subvencionaría el coste directo en el momento del despido para las empresas (en una cuantía de 8 días por año de trabajo o parte proporcional), y algunas posibles bonificaciones para las empresas en el momento de la conversión de estos contratos en indefinidos, se supone que estimularán dicha conversión, facilitando el salto del contrato temporal ahora ya de uso legalmente generalizado (estable y progresivo) al indefinido.

3. El comportamiento de las empresas

Sin embargo, este planteamiento parece desconocer el fondo del problema. Los estudios empíricos han puesto de manifiesto cual es el comportamiento de las empresas en un contexto como el español de incumplimiento general (y sin consecuencias significativas ni relevantes) de la normativa de utilización de la contratación temporal.

Las empresas utilizan la rotación en la contratación temporal (mediante sucesivos contratos temporales, habitualmente de no muy larga duración, suscritos todos ellos para desempeñar en realidad actividades permanentes y obviamente sin atender a las causas legales de contratación temporal) para los trabajos de menor cualificación. Mientras que a los trabajadores que desempeñan puestos que requieren mayores competencias profesionales y aprendizaje en el puesto y reportan mayor productividad, les convierten sin dificultad en indefinidos porque a esos sí les interesa estabilizarlos en las plantillas.

Este comportamiento, quiérase o no, responde a una racionalidad económica (aunque sea miope, y se base en el incumplimiento de las leyes), y se ha convertido en una cultura generalizada incluso entre las empresas de mayor tamaño⁶. Las empresas no desean en general establecer relaciones estables con los trabajadores de menor cualificación, de los que, si las circunstancias se lo permiten, se desprenderán al poco tiempo, bien para mantener el nivel más ajustado posible de costes

⁶ Véase al respecto la evolución creciente de la tasa de temporalidad de las empresas más grandes desde mediados de la década de los noventa. Datos suficientes están disponibles en la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), suprimida en 2012 por el PP.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

laborales, bien para evitar que el coste laboral de esos trabajadores aumente⁷ al adquirir derechos propios de los trabajadores estables de la empresa, o por ambas razones.

4. Efectos del nuevo contrato "estable y progresivo"

Dado ese comportamiento, la introducción de un contrato con las características del 'estable y progresivo' tendrá con toda probabilidad los siguientes efectos:

- i. **Se reducirá el uso de los contratos indefinidos**, porque la fórmula general de contratación inicial por parte de las empresas será esta.
- ii. **Aumentará la rotación** del empleo por varias razones:
 - a. El acortamiento de la duración máxima de estos nuevos contratos temporales 'estables y progresivos' respecto a los actuales temporales.
 - b. La indemnización creciente estimula e incentiva el acortamiento de la duración del contrato cuando la empresa está decidida a no estabilizar al trabajador en la plantilla (comportamiento que hemos explicado más arriba), ya que si el contrato se rescinde antes de finalizar el primer año el coste de la extinción es menor. Por lo que se desincentiva su pervivencia.
 - c. En la medida que el contrato no deba responder a unas causas de temporalidad, que determinan una duración (la de las obras o servicios determinados, o la acumulación de tareas o incremento de pedidos, o la sustitución de otro trabajador por cobertura temporal de su vacante, que son las que actualmente establece la legislación), estos nuevos contratos temporales 'estables y progresivos' podrán concertarse y rescindirlos por las empresas en periodos tan cortos como se desee, y ser sustituidos por otros trabajadores que continuarán realizando las mismas tareas.
 - d. El coste del despido se verá reducido respecto a la utilización inicial de contratos indefinidos, por lo que aumentarán también en estos casos los despidos.
- iii. **No se reducirá la tasa de temporalidad**, e incluso puede aumentar debido a que no existirá el fraude ni se podrá combatir, dado que desaparecerá (se legalizará) el actual fraude en la utilización de los contratos temporales fuera de norma (porque el nuevo contrato temporal único carece de causas que justifiquen su utilización y a las que la empresa deba atenerse).
- iv. **La tasa de temporalidad podrá ocultarse mejor** al cambiar la denominación de los contratos temporales (un retoque de las definiciones estadísticas podría hacer que todos los nuevos contratos no aparecieran como temporales). En el límite, España pasaría rápidamente a tener casi el cien por cien de su empleo "estable".

⁷ Los estudios disponibles han mostrado insistentemente que, incluso descontando las diferencias de cualificación y antigüedad, los trabajadores con contratos temporales perciben salarios significativamente inferiores a los indefinidos.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

- v. Pero, no podemos engañarnos, **la estabilidad real del empleo no aumentará** sino que se reducirá (por el aumento de la rotación y del volumen de contratados 'estables'), lo que producirá una reducción de la duración media de las relaciones laborales en el conjunto del mercado laboral.
- vi. Dado que, con el 'contrato estable', las empresas continuarán -y acentuarán- su comportamiento actual respecto a los contratados temporales (los trabajadores de menor cualificación y peor remunerados, que serán las mayores víctimas de los incentivos perversos a la rotación laboral), **la dualidad y la segmentación laboral permanecerán** o aun empeorarán, así como las desigualdades salariales.

Para intentar corregir el exceso de despidos, que el propio Acuerdo reconoce que se podría producir en los contratos únicos temporales (*estables y progresivos*), se anuncia la implantación de un sistema de *bonus-malus* en las cotizaciones sociales de las empresas (se supone que será en la parte muy minoritaria correspondiente al sistema de protección por desempleo y no en las contingencias generales). Se trata de un sistema adaptado a partir de las cuotas de los seguros privados según el cual la prima (en este caso la cotización por desempleo) será mayor o menor según el nivel de coste para la compañía aseguradora (en este caso el sistema de protección por desempleo) que tenga el comportamiento del asegurado (la utilización de los despidos por parte de las empresas). Un sistema de tales características puede tener alguna repercusión positiva para la financiación del sistema de prestaciones por desempleo, pero por su naturaleza no tiene, capacidad ni magnitud suficientes para, a través de una incidencia muy limitada en el coste laboral, corregir los fuertes incentivos a la rotación y la inestabilidad que se verían incrementados con la introducción de un contrato temporal único y para todo.

Por otro lado, la introducción de este contrato no es la única medida del Acuerdo que incrementará la inestabilidad laboral.

5. El coste de despido

El Acuerdo no revierte (no deroga) la bajada del coste del despido (de hasta un 43%⁸) que realizó la reforma laboral de 2012. Por lo que la inestabilidad incrementada en el empleo indefinido que introdujo esa reforma no se ve corregida.

Asimismo, tampoco reequilibra el duro golpe para la negociación de los despidos colectivos que supuso la supresión de la autorización administrativa. Y la parte más grave: no se modifican las causas de despidos individuales y colectivos que la reforma del PP dejó en un estado tal que, una

⁸ La reforma de 2012 redujo el coste del despido improcedente o sin causa justificativa de 45 días por año de trabajo a 33 días. Pero, aparte de esa rebaja del módulo anual de cálculo de la indemnización por despido, redujo la indemnización máxima de 42 mensualidades a 24.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

empresa sin problema económico alguno⁹, puede acudir al despido de la mayor parte de su plantilla.

Todos estos elementos de inestabilidad se mantienen sin que hayan sido modificados en absoluto, por lo que cabría decir que, en materia de despido, el Acuerdo no persigue combatir la inestabilidad laboral como dice su título.

El Fondo Austriaco

A todo lo cual debe añadirse que el Acuerdo incorpora un nuevo elemento de inestabilidad y precariedad laboral. Se trata del denominado *fondo austriaco*. El fondo financiará a cada empresa el equivalente a 8 días de todos y cada uno de los despidos que realice. El trabajador no verá mermados sus derechos (aunque como se ha dicho se consolida la reducción de las indemnizaciones por despido realizadas por el PP), pero una bajada de tal naturaleza tendrá obviamente un impacto considerable en el aumento del número de despidos.

Porque no se trata solamente del abaratamiento del coste directo de despedir, sino de la combinación de esa caída (un 40% en el despido objetivo) con la regulación tan amplia del mismo (antes nos hemos referido al periodo de tres trimestres de aminoración de los ingresos de la empresa). Y la combinación de esa caída con el despido improcedente (el fondo supondrá un 24% de caída en su coste respecto a la situación previa de la reforma) caracterizado por la total ausencia de causa o justificación y de una tutela judicial solo formalmente efectiva. De hecho esta fórmula tan desregulada es la que ha dado lugar a la mayoría de los despidos de trabajadores con contrato indefinido durante la crisis, que han superado la enorme cifra de cinco millones. Una bajada como la introducida por el fondo austriaco aumentará de forma relevante la ya actualmente elevada apelación de las empresas al despido.

La introducción del modelo austriaco en el Acuerdo no tiene en cuenta la forma en la que se configura el sistema en Austria. Muy conscientes de que el sistema promovía los despidos injustificados, los austriacos equilibran la bajada del coste con un elemento que prácticamente impide un uso indiscriminado del despido y lo circunscribe a situaciones en las cuales este resulta justificado. Se trata de que en Austria es un derecho del trabajador optar por el reingreso en la empresa cuando el despido es declarado improcedente (lo que requiere además intervención judicial, es decir tutela, cuestión que en España es en la práctica inviable), por lo que el número de despidos sin causas muy claras producidos en Austria es muy reducido. Todo lo contrario que en España.

⁹ Es causa suficiente para acometer tanto los despidos individuales como colectivos la reducción durante tres trimestres de los ingresos de la empresa. Nótese que no se trata de pérdidas, ni siquiera de una caída "significativa" de ingresos; y reténgase, asimismo, el carácter coyuntural de la referencia: tres trimestres.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

Finalmente, debemos volver a la contratación para señalar que aspectos como el contrato a tiempo parcial, muy desregulado por las reformas laborales del PP a lo largo de la Legislatura, y que constituye la mayor fuente de precariedad (porque, aparte de su especial desregulación de la jornada de trabajo, que mantiene al trabajador subyugado a los deseos del empresario, es combinable con el contrato temporal) y de dualidad y segmentación laboral en este momento, no se modifican en absoluto.

Claves en materia de estabilidad y precariedad laboral

- **Las medidas no están dirigidas a derogar las adoptadas en estas materias (contratación y despido) por el PP**, con contadas excepciones (contrato de emprendedores).
- Se puede decir que muy especialmente **en el caso del despido el Acuerdo no produce una derogación, ni siquiera parcial, de la reforma laboral de 2012.**
- El Acuerdo aprovecha el marco regulatorio del despido y la reducción de las indemnizaciones de la reforma de 2012, añadiendo además una fórmula dirigida a producir una reducción del coste para las empresas en todas las modalidades despido (el fondo austriaco).
- En materia de contratación, el Acuerdo, manteniendo la desregulación del tiempo parcial que tanta precarización ocasiona, **crea un nuevo marco normativo de la contratación temporal** que se concreta en las características de un contrato temporal único que no van en la dirección adecuada de restablecer la estabilidad del empleo y combatir la precariedad laboral:
 - Su configuración conlleva lo contrario: un incremento de la temporalidad y de la rotación en el empleo.

III. UN NUEVO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El punto tercero del capítulo del Acuerdo que estamos analizando, contiene las referencias a la elaboración de un **nuevo Estatuto de los Trabajadores**. No obstante, el Acuerdo produce un cambio completo de este asunto respecto a lo que planteaba anteriormente el PSOE. Al menos en dos direcciones significativas.

La primera, lo que antes constituía un marco general del conjunto de las reformas en materia laboral y de empleo, hoy queda reducido a un punto ciertamente secundario dentro del Acuerdo.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

En segundo lugar, el nuevo ET y el reconocimiento de nuevos derechos que se planteaba queda ahora sometido a las posibilidades de acuerdo entre los Interlocutores Sociales, cuestión que no se plantea en otros aspectos del capítulo del Acuerdo, y que además podría significar que se otorga un derecho de limitación y veto a la parte empresarial.

IV. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Por último, el capítulo del Acuerdo se cierra con un apartado dirigido a las **Políticas Activas de Empleo**, que destaca en su título “un plan de choque por el empleo y la inserción laboral”, que requiere un análisis detallado que excede de las posibilidades de estos comentarios. Y del que solo vamos a destacar tres rasgos. Primero, su carácter desestructurado. Segundo, la suma de algunos aciertos (principalmente, el compromiso de aumentar considerablemente –duplicar- la dotación de estas políticas y apostar por un protagonismo en ellas de la orientación personalizada, que supondría por fin la reorientación de las mismas para dotarlas de eficacia real para la inserción en el empleo) y de contradicciones (se critica la utilización de bonificaciones y reducciones de cotizaciones para subvencionar la contratación, sobre la base del amplio consenso avalado por la evidencia respecto a su escasa eficacia, pero se establecen nuevos programas de subvenciones, similares a los ya hartamente conocidos, como medio para la reinserción laboral de los parados de muy larga duración). Y tercero, la incorporación de orientaciones políticas a nuestro entender equivocadas, como las diversas formas de privatización: cheques para que cada desempleado se pague cursos de formación de su elección (¿?) o la vana pretensión de que la colaboración público-privada, per se, sirva, sin un marco regulatorio estricto y exigente, para incrementar la eficacia de las políticas de empleo.

V. CONCLUSIONES

Finalicemos con una recapitulación general. Respecto al punto tan discutido de la derogación de la reforma laboral, podría decirse que, en el debate entre PSOE y Ciudadanos, tendría mayor razón Luis Garicano, responsable de Economía de Ciudadanos, si sumamos el limitado alcance de los cambios en la negociación colectiva, la ausencia de toda modificación en el despido de aquella reforma, y la dirección equivocada de las medidas en materia de contratación. Y en cuanto a los asuntos más sustantivos, como los relacionados con las posibilidades de que estas medidas actúen eficazmente sobre los graves problemas de funcionamiento del mercado laboral, o respecto a las repercusiones de las mismas sobre las consecuencias en materia de inestabilidad, precariedad, bajos salarios, dualidad y desigualdad, cuestiones todas ellas que están estrechamente relacionadas con la regulación y con las características de nuestro mercado laboral que de ella se derivan, solo cabe ser netamente pesimista.



Economistas Frente a la Crisis

El pensamiento económico al
servicio de los ciudadanos

El mantenimiento, en realidad apenas paliado, del desequilibrio en la negociación colectiva apuesta por la continuación de la devaluación salarial, aunque en el nuevo contexto lo sea con intensidad algo menor, y por una continuada apertura de las diferencias entre los niveles más altos y más bajos de las retribuciones salariales, que son algunas de las principales causas de la elevada desigualdad española. Tendencias que continuarán viéndose reforzadas por los efectos de la inestabilidad y precariedad laboral, mantenida o incluso empeorada por los cambios en la contratación temporal, por el mantenimiento del precario trabajo a tiempo parcial y por el debilitamiento de la protección frente al despido que hizo de forma brutal el PP y que ahora no solo se consolidaría sino que se incrementaría.