

Tareas pendientes de la reforma laboral

Es necesario acotar las causas de nulidad en los despidos, introducir un contrato único con indemnización creciente por antigüedad y aplicar políticas activas de empleo antes de que se agoten las prestaciones

Por SAMUEL BENTOLILA y MARCEL JANSEN

En febrero de 2012 se aprobó la reforma laboral más profunda de las últimas dos décadas. Desde entonces el mercado de trabajo ha sufrido un deterioro considerable, aunque en los últimos meses parece haberse producido un cambio de tendencia. Sin embargo, no hay razones para la complacencia. Con el paso del tiempo se han ido acumulando los problemas y muchas personas corren el riesgo de desvincularse del mercado de trabajo si no se adoptan medidas. A continuación explicamos qué falta por hacer, pero primero repasamos lo sucedido en los últimos dos años y medio.

¿En qué consistió la reforma laboral? La laboral de 2012 perseguía fomentar la flexibilidad interna como alternativa a los despidos y conseguir un rápido ajuste salarial. Para ello introdujo cambios profundos en la negociación colectiva: limitó a un año la ultraactividad de los convenios vencidos, otorgó prioridad a los convenios de empresa, facilitó ligeramente los descuentos y permitió la reducción unilateral del salario por parte del empresario bajo determinadas condiciones. Aunque no solo aumentaron los márgenes para la flexibilidad interna, pues la reforma también redujo los costes de despido.

¿Qué ha sucedido desde entonces? La historia es conocida. La economía española entró de nuevo en recesión en 2011 y entre los primeros trimestres de 2012 y 2014 ha destruido 815.000 empleos netos, alcanzando la tasa de paro un máximo histórico del 26%. Y lo que es aún más preocupante, de los 5,9 millones de parados actuales, casi dos tercios llevan más de un año en el paro. También ha encostrado la calidad del empleo: el empleo temporal sigue suponiendo cerca del 23% del empleo asalariado y el empleo a tiempo parcial ha subido del 15% al 17,4%.

Por último, los salarios reales siguieron la senda bajista iniciada en 2011 y se ha disparado la desigualdad salarial. Según los datos oficiales, en 2012 la caída media de los salarios reales fue del 1%. Pero, como ha señalado el Banco de España, esta cifra asciende al 2% cuando se tienen en cuenta los cambios de composición del empleo. Además, las reducciones han sido mucho mayores en la parte inferior de la distribución salarial. Entre 2008 y 2012 los salarios reales del 10% inferior cayeron un 17%, frente a una reducción del 1% en el 40% de salarios más altos.

¿Puede atribuirse esta evolución a la reforma laboral? Los detractores de la reforma destacan estos datos para desacreditarla, mientras que sus defensores se aferran a los datos positivos de los últimos meses. La realidad es que conviene ser cautos. La reforma introdujo muchos cambios a la vez y coincidió con una profunda recesión cuyas causas eran ajenas a la reforma. No tenemos aún información suficiente para poder aislar los efectos de cada factor. Solo en el aspecto salarial parece haber cierto consenso.

La reforma laboral perseguía contribuir a la recuperación mediante la reducción salarial o devaluación interna. Pero el ajuste salarial había empezado antes y seguramente se habría intensificado por el aumento del paro. Sin embargo, estos procesos suelen ser lentos, por lo que cabe afirmar, y así lo muestran serios estudios de la OCDE y el Banco de España, que la reforma ha coadyuvado a la caída salarial. Además, según la OCDE, ha permitido mitigar la destrucción de empleo durante la recesión. La gran incógnita es en qué medi-

da pueda la reforma aumentar la creación del empleo durante la recuperación.

¿Quedan tareas pendientes en la reforma del mercado de trabajo? Rotundamente sí. En primer lugar, han aflorado problemas en el despido colectivo (EREs). La supresión de la autorización administrativa ha desembocado en la declaración de nulidad de la mitad de aquellos impugnados en los tribunales, casi siempre por aspectos formales como la documentación a entregar a los trabajadores o el deber de negociar de buena fe. Además, como ha señalado el jurista Aurelio Desdentado, se ha abierto la puerta a que los jueces no solo evalúen si se dan las causas económicas

apenas nuevas unidades de negociación a nivel de empresa. Para romper esta resistencia habría que suprimir la extensión automática de las condiciones acordadas en los convenios a todo el sector de referencia. Puede mantenerse la opción de extender los convenios, pero solo en función de umbrales reforzados de representatividad de los patronales y los sindicatos, sujeta a su comprobación fehaciente. Este es el sistema vigente en la mayor parte de Europa y daría a los interlocutores sociales los incentivos adecuados para negociar salarios acordes tanto con los intereses de todos los afectados como con el interés general. Sin embargo, creemos que esto solo podrá abordarse a medio plazo, cuando se hayan regenerado a fondo estas organizaciones.

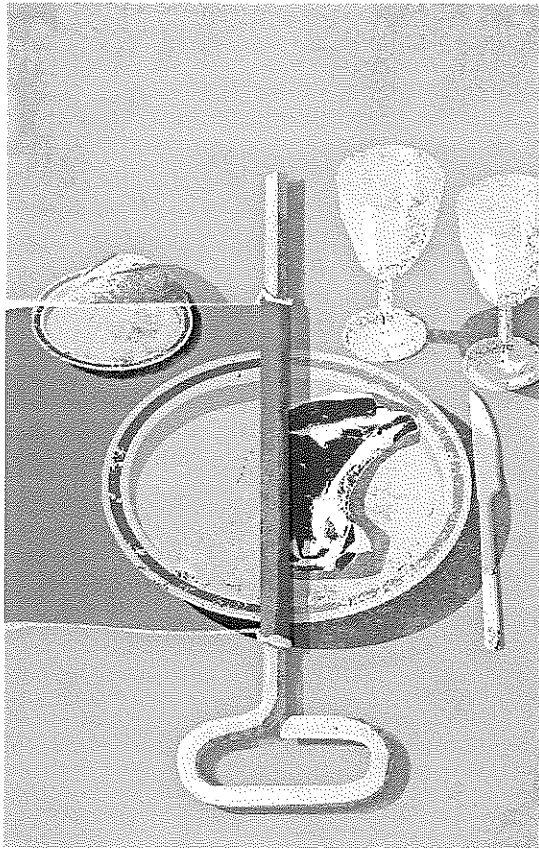
¿Y las famosas políticas activas de empleo? La modernización de las políticas activas es la principal tarea pendiente. Los parados de larga duración presentan tasas bajísimas de salida del paro y muchos de ellos podrían desvincularse del mercado de trabajo, por la pérdida de capital humano que sufren, por la reducción de su esfuerzo de búsqueda y por la percepción que de ellos tienen las empresas. Por ello es crucial facilitar su reinserción laboral.

No es solo cuestión de gastar más, sino de gastar mejor. En la práctica, la participación en políticas activas solo ha sido obligatoria al agotar las prestaciones por desempleo ordinarias. Además, la oferta de ayudas suele consistir en programas genéricos sin relación alguna con las necesidades reales del trabajador o de las empresas. En el futuro, los servicios públicos de empleo tendrían que diseñar itinerarios personalizados para todos los parados, con programas de formación y ayuda en la búsqueda. También mediante la colaboración con agencias privadas de colocación, pero con un presupuesto mayor del Irregular recien aprobado, que solo dará para ayudar a unos 25.000 parados al año. Obviamente el control del uso de los fondos deberá ser mucho más riguroso que el actual.

La prioridad debe ser la reinserción laboral en el plazo más breve posible. Para ello es necesario vincular la percepción de prestaciones por desempleo a la verificación de la búsqueda activa por parte de los parados o a su participación en los programas ofrecidos. Esta reorientación solo será posible tras una profunda modernización de los servicios públicos de empleo. Además, hay que acompañar estas medidas con una fiscalidad que fomente la contratación, en especial de trabajadores poco cualificados.

El rey Felipe VI recordó en su proclamación ante las Cortes que la crisis económica ha golpeado duramente a muchos ciudadanos, hasta verse heridos en su dignidad como personas, y señaló que tenemos el deber moral de ofrecer protección a las personas y familias más vulnerables. Es decir, que España tiene la obligación de diseñar instituciones inclusivas que fomenten la cohesión social y permitan que los frutos del crecimiento lleguen a todos. Las políticas laborales son esenciales para lograrlo. No nos podemos permitir más retrasos. En caso de no avanzar en la dirección apuntada corremos un alto riesgo de cronificación del paro en niveles altos y de un aumento inaceptable de la exclusión social.

Samuel Bentolila es profesor de Economía del CEMFI y Marcel Jansen es profesor titular de la Universidad Autónoma de Madrid e investigador de Fedea.



EVA VÁZQUEZ

La gran incógnita es si la nueva normativa aumentará la creación de puestos de trabajo

Los servicios de empleo tendrán que diseñar itinerarios personalizados para todos los parados

que fija la ley, sino que también valoren si es indispensable despedir o si el número de despidos es el adecuado. El aumento de la inseguridad jurídica sobre la capacidad de despedir desincentiva la contratación indefinida y favorece el empleo temporal. Es necesario acotar más las causas de nulidad y evitar que los jueces puedan sustituir al empresario en la decisión sobre las medidas a adoptar. Tras superar esta inseguridad jurídica, convendría atajar el uso de los contratos temporales suprimiendo la mayoría de ellos e introduciendo un contrato indefinido único con indemnizaciones crecientes con la antigüedad.

En segundo lugar, la reforma laboral no ha logrado cambiar la estructura de la negociación colectiva. Los salarios son más flexibles, pero no se ha producido la esperada sustitución de los convenios provinciales por nacionales ni se han constituido