



## Modificar cuestiones clave

MIGUEL ÁNGEL  
MALO

No es lo único que hay que hacer. No aumentará rápidamente el empleo en medio de la peor recesión desde hace mucho tiempo. Pero una reforma laboral sí puede mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en cuestiones cruciales: 1. Costes de despido; 2. Contratos; 3. Negociación colectiva, y 4. Políticas de mercado de trabajo.

1. Es escandaloso que más de la mitad de los despidos que se hacen en España se tramiten de hecho como improcedentes: las empresas consiguen un despido rápido (máximo 48 horas), si tienen liquidez suficiente para pagar la indemnización de improcedencia (45 o 33 días de salario por año trabajado), y los trabajadores obtienen una indemnización superior a la de procedencia (20 días) a costa de perder protección jurídica. Todos ganan y todos pierden en este juego de contrapesos que no gusta a nadie y que tampoco nadie tiene incentivos para cambiar. Esta es la forma legal actual de

la brecha de costes de despido en España (que antes tuvo otras formas legales) desde 12 días para los temporales hasta los 45 de los indefinidos.

Esta distancia se cerraría con una definición mejor de las causas económicas para despedir, algo que quedó a medio camino en la reforma de 2010. Ese cambio (a medias) ha bajado 10 puntos porcentuales el uso desvirtuado del sistema de despido. Para la procedencia de un despido económico debería bastar que el despido fuese una opción razonable, aunque no fuese la única posible para el empresario. Esto terminaría de una vez con

el uso desvirtuado del sistema de despido, acortando sustancialmente la brecha de costes de despido y limitando los incentivos para el uso indiscriminado de los contratos temporales, sin eliminar el actual contrato indefinido. Cuando llegue la expansión y se puedan reestructurar las cotizaciones empresariales, la brecha se cerraría totalmente implantando un verdadero sistema austriaco, cubriendo parte de la indemnización (8 días).

2. Para favorecer los ajustes en horas de trabajo más que en empleos hay que expandir más el contrato a tiempo parcial para jornadas irregulares y facilitar lo para muy pocas horas. Los *miniempleos* encajarían aquí no como una solución general de aumento del empleo, sino como vía de salida a situaciones extremas, para que trabajar muy pocas horas



compense a personas con muy pocas oportunidades. Conviene recordar que los países europeos cuya flexibilidad está más apoyada en el tiempo parcial que en los contratos temporales tienen, a la vez, menores riesgos de pobreza.

3. Un problema básico de la negociación colectiva que incentiva fuertemente el ajuste en función del empleo es la lentitud de la negociación colectiva para adaptarse a los vaivenes del ciclo. La lentitud no procede de los convenios que se firman cada año, que sí responden al ciclo. El problema está en los convenios plurianuales (casi dos tercios del total) y en la ultraactividad de los convenios caducados. Hay que cortar la inercia de estos convenios permitiendo negociar convenios de empresa antes de finalizar los convenios plurianuales y dando un plazo más corto de ultraactividad a los

plurianuales que a los anuales (lo contrario de lo que se hizo en la última reforma). Así se podrían hacer ajustes salariales y de jornada rápidamente, previniendo despidos y finalizaciones de contrato.

### *Las políticas activas y pasivas de empleo deben vivir juntas a fin de que el paro dure lo menos posible*

4. Las políticas pasivas (prestaciones por desempleo) y las activas (intermediación, formación y bonificaciones a la contratación) no deben vivir separadas. Las segundas deben volverse más intensas conforme alguien pasa más tiempo reci-

biendo las primeras. Para que esa unión funcione y las duraciones del desempleo se acorten, el eje de todas las políticas activas tiene que ser la intermediación laboral individualizada, algo que exige una buena selección de orientadores. La organización de la formación incentiva el aumento del menú de cursos, cuando lo importante es que el parado reciba orientación personalizada para seguir un conjunto coherente de cursos fruto de una valoración realista de los sectores y ocupaciones en los que puede volver a trabajar.

En cuanto a los incentivos a la contratación, todos los estudios muestran que no son efectivos cuando son generales, por lo que dirigirlos a colectivos genéricos como "los jóvenes" no es correcto. Sería mejor pasar esos recursos a transformar la intermediación. Finalmente,

facilitar la actividad de los intermediarios privados no puede más que ayudar a disminuir las enormes cifras de desempleo.

Atender temas como el absentismo o los días festivos no es baladí, pero la reforma laboral del nuevo Gobierno debe dirigirse a las cuestiones clave señaladas (profundizando en sus diferentes detalles), mucho más allá del escasísimo terreno común que han marcado los decepcionantes acuerdos de los agentes sociales. Y todos los cambios deben orientarse a que la flexibilidad que necesitan las empresas no genere tanta precariedad como ahora, algo que será imposible sin el apoyo articulado de las políticas activas y pasivas. ■

**Miguel Ángel Malo** es profesor de Economía Laboral de la Universidad de Salamanca.