



—

Un primer balance de la reforma laboral

Florentino Felgueroso
Marcel Jansen

Introducción

Tres calificativas definen la reforma:

- Pactada
- Equilibrada
- Incompleta e imperfecta (como todas)



Equilibrio

La reforma es un compromiso razonable entre las CSR plasmadas en el Componente 23 PRTR y el acuerdo de Gobierno

- Solo se derogan dos aspectos de la reforma de 2012 en materia de negociación colectiva
 - Prioridad aplicativa convenios de empresa en materia de salarios
 - Ultraactividad
 - Se mantienen la regulación del despido y la flexibilidad interna
- Una reforma profunda de la contratación para reducir la temporalidad
- Mecanismo RED

Sin embargo, en el corto plazo no cabe esperar un impacto significativo en el empleo. El impacto en el largo plazo es condicional a muchos factores (mayor estabilidad, formación etc.)

Contratación y dualidad

- En materia de contratación y dualidad la reforma es más audaz que todas las anteriores
- Plantea la generalización de la contratación indefinida y ha conseguido reducir la tasa de temporalidad a la media europea
- Pero nace con un vicio – el veto a cambios en la protección del fijo ordinario llevó a una apuesta descompensada por la figura del fijo discontinuo (FD) sin precedente al nivel internacional
- **Mi objetivo:** analizar los riesgos y proponer soluciones

El menú de contratos

Antes de la reforma existía un amplio consenso sobre la necesidad de racionalizar el menú de contratos. Sin embargo, había discrepancias sobre dos aspectos fundamentales

- El margen para la contratación temporal
- La necesidad de medidas compensatorias para las empresas
 - Cuanto más estrictas sean las reglas para la contratación temporal, mayor es la necesidad de márgenes alternativos de flexibilidad
 - Inevitablemente, esto requiere cambios en la regulación de los contratos fijos

La reforma de la contratación

La solución diseñada por el Gobierno es menos radical que la propuesta del contrato único:

1. Preserva un margen para la contratación temporal por circunstancias de la producción
2. Amplifica los supuestos en que se permite el uso del contrato fijo discontinuo
 - Actividades intermitentes en el sector privado y público
 - Contratas y subcontratas
 - ETTs
3. No cambia la regulación de los contratos fijos ordinarios (la mayoría)

Este diseño permitió esquivar el veto a cambios en el fijo ordinario, pero resta ambición y puede desequilibrar la reforma

Una figura intermedia

La apuesta por el fijo-discontinuo no transforma los outsiders (temporales) en insiders (fijos ordinarios), sino en una figura intermedia

- Ventajas con respecto a los contratos temporales
 - Derecho al recall
 - Mayor protección contra el despido
- Desventajas con respecto al fijo ordinario
 - Riesgo de periodos involuntarios de inactividad con pérdidas de renta
 - No está garantizado el mismo derecho a productos financieros como las hipotecas

Además, la escasa regulación de los contratos fijos-discontinuos contrasta con las detalladas restricciones al uso de los contratos temporales

La escasa regulación de los FF.DD.

- Las previsiones sobre los periodos de activación no son vinculantes
- La ley no estipula mínimos para la renta o los días de trabajo y tampoco contempla cláusulas de conversión de FD en fijo ordinario
- Solo la modalidad para (sub)contratas contempla un límite para la duración de la inactividad (disponible para la negociación colectiva)
- Las empresas pueden pasar a sus FF.DD. a la inactividad a **coste cero** – todo el riesgo corre a cargo de los trabajadores y el coste de las prestaciones lo asume la sociedad

Las implicaciones

- La transformación del contrato temporal en FD no garantiza un aumento en la intensidad de trabajo o la estabilidad de la renta
 - En vez de una secuencia de contratos de corta duración la persona trabaja los mismos días bajo el paraguas de un contrato FD
 - La precariedad y la pobreza laboral de los más vulnerables se puede reproducir bajo el paraguas de un contrato fijo-discontinuo
- Las empresas **no internalizan** el coste social de la rotación y los periodos de inactividad
 - Exceso de rotación
 - Incentivos perversos – las empresas con bajas tasas de rotación acaban pagando los costes generados por empresas con altas tasas de rotación
- La flexibilización del uso de los fijos-discontinuos puede dificultar la transición al fijo-ordinario
- Las soluciones dependen de la modalidad

Las (sub)contratas

- Las (sub)contratas suelen trabajar con concesiones plurianuales
- Cabe preguntarse por qué el legislador no ha optado por imponer el contrato fijo ordinario o una solución similar al contrato fijo adscrito a obra del sector de la construcción
- Solo exige la creación de una causa específica de despido

Actividades intermitentes

- Para las actividades intermitentes los FD son la alternativa lógica al contrato de obra y servicio
- La regulación tiene que minimizar el riesgo de que los FD se pueden transformar de facto en contratos de cero horas en algunas actividades
- Se puede hacer a través de reglas objetivas y/o poniendo un precio a la rotación
- El verdadero reto es el diseño de un sistema de **bonus malus**
- Hasta entonces hay muchas medidas que puedan mejorar los incentivos de las empresas
 - Extender la penalización para contratos de corta duración a los FF.DD.
 - Un pago por fin de actividad
 - Exigir el pago de una fracción del salario/cotizaciones a la seguridad social durante la inactividad o llamamientos no realizados

La negociación colectiva

El legislador ha delegado el desarrollo reglamentario en los interlocutores sociales

- La negociación colectiva es clave para adaptar los FF.DD. a las necesidades de cada sector.
- Sin embargo, conviene imponer límites a la posibilidad de relajar las reglas
- El sector de la construcción ha eliminado el límite a los periodos de inactividad en contratos
- El cambio
 1. Aumenta los riesgos para los trabajadores
 2. Permite esquivar la necesidad de pagar indemnizaciones por despido
 3. Puede desplazar el contrato fijo adscrito a obra

Recomendaciones

1. Extender la lógica del contrato fijo adscrito a obra a las contras y subcontratos
2. Fijar mínimos mensuales o anuales de renta o de días de trabajo
3. Delimitar los cambios que se pueden introducir por convenio colectivo
4. Introducir elementos de co-financiación de los periodos de inactividad
5. Recuperar la propuesta de la mochila austriaca
6. Evitar un endurecimiento de la regulación de despido y preservar el actual sistema de indemnizaciones tasadas

Negociación colectiva

- La reforma impone la prioridad aplicativa de los convenios de sector y reintroduce la ultraactividad ilimitada
- La reforma está basada en **premisas dudosas**, pero la introducción de un suelo salarial es la solución más eficaz para re-equilibrar la negociación colectiva
- **La clave:** se preservan sin cambios la flexibilidad interna y el derecho al descuelgue
- Además, el mayor porcentaje de fijos (ordinarios) puede mejorar el comportamiento cíclico de los salarios negociados
- Aún así, convendría compensar la recuperación de la eficacia general de los convenios en materia salarial con
 - Un aumento en los requisitos para la representatividad de los firmantes de convenios
 - Más espacio para la descentralización de la negociación colectiva en las materias restantes
 - Mejoras en la coordinación

Recomendaciones

1. Ampliar la prioridad aplicativa de los convenios de empresas a más materias respetando la prioridad aplicativa de los convenios de sector en materia de salarios
2. Reforzar los requisitos de representatividad para la formalización de convenios, desarrollando procedimientos para medir la representatividad de las empresas
3. Reformar el Art. 41 (modificaciones sustanciales de trabajo) para recoger la jurisprudencia del Tribunal Supremo (seguridad jurídica)

Comentarios finales

- El (futuro) gobierno tiene que hacer un seguimiento exhaustivo de la reforma...
- ... algo requiere la adaptación de nuestras estadísticas
- Tras una legislatura centrada en “la recuperación de derechos” las reformas se tienen que centrar en medidas que
 1. Reduzcan los altos niveles de desempleo
 2. Fomenten el crecimiento de la productividad
- La prioridad sigue siendo la mejora de las políticas activas de empleo