



CIUDADANÍA Y VALORES
FUNDACIÓN

El decreto de la "urgente" reforma laboral

REAL DECRETO-LEY 10/2011, DE 26 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES, EL FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Carlos Quirós Bohórquez

*Secretario de Política Sindical de la Federación de Enseñanza
Sindicato USO*

Octubre de 2011



La Fundación Ciudadanía y Valores como institución independiente, formada por profesionales de diversas áreas y variados planteamientos ideológicos, pretende a través de su actividad crear un ámbito de investigación y diálogo que contribuya a afrontar los problemas de la sociedad desde un marco de cooperación y concordia que ayude positivamente a la mejora de las personas, la convivencia y el progreso social

Las opiniones expresadas en las publicaciones pertenecen a sus autores, no representan el pensamiento corporativo de la Fundación.

Sobre el autor

Carlos Quirós Bohórquez es Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Master en Práctica Jurídica. Actualmente es Secretario de Política Sindical de la Federación de Enseñanza del Sindicato USO, donde como principal función dirige y coordina la dirección jurídica de los intereses legales de la Federación y sus afiliados.

**REAL DECRETO-LEY 10/2011, DE 26 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES
PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES, EL FOMENTO DE LA
ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE
REQUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU
PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

“Donde dije digo, digo Diego”. Así podríamos titular este artículo, aunque también podríamos haber escogido otros muchos títulos, pues el despropósito legislativo en el que estamos sumidos desde hace años en el ámbito laboral da para muchos titulares.

Sin embargo, hubiéramos escogido ese titular –“Donde dije...”- porque pensamos que es el que mejor refleja el contenido del Real Decreto-Ley 10/2011, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que acogen su protección por desempleo (en adelante, RD-Ley 10/2011). Y lo hubiéramos elegido por la siguiente razón: el pasado verano de 2010 se aprobó la conocida como “reforma laboral”, mediante la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; reforma que entre sus “medidas estrella” contemplaba la conversión automática de los contratos temporales en indefinidos, cuando los primeros sumaran más de 24 meses en un periodo de 30 meses. Ahora, el RD-Ley 10/2011, promulgado en menos de un año desde la “reforma laboral”, deja sin efecto tal medida durante dos años.

Si en el verano de 2010 el Gobierno sacaba adelante una reforma con el espíritu de fomentar la estabilidad en el empleo, ahora promulga una nueva reforma en la que únicamente parece importarle la creación de empleo, sin importar si éste es de calidad o precario.

Dicha medida no la consideramos desacertada en sí, pero si consideramos un error el cuándo y el cómo.

Es mejor un trabajador en activo, aunque sea con un contrato temporal o uno formativo -que son los dos grandes afectados por esta reforma-, que un trabajador en paro. De eso no hay duda. Pero no debería haber sido necesario llegar a la actual situación, con casi cinco millones de parados, con especial incidencia entre la población juvenil, ni haber venido “parcheando” continuamente nuestro ordenamiento jurídico laboral con continuas reformas que no han contribuido en nada a la estabilidad y la seguridad en la creación de empleo, sino más bien todo lo contrario: han generado incertidumbre, tanto a empresarios como a trabajadores.

En nuestra opinión, el gravísimo problema del desempleo, con especial incidencia entre la población juvenil, así como el creciente número de trabajadores sin cualificación profesional alguna, no se resuelven con una "ley de emergencia", como es el caso de un Real Decreto-Ley, sino con todo un conjunto de medidas legislativas que nazcan de un estudio sosegado del problema y que sean aprobadas con un consenso suficiente entre las fuerzas políticas mayoritarias que garantice su vigencia con los sucesivos cambios de gobierno.

La posibilidad que permite la Constitución de legislar mediante la fórmula jurídica de real decreto-ley, tiene como finalidad dar soluciones rápidas a situaciones de extraordinaria y urgente necesidad. Ante problemas excepcionales, soluciones excepcionales, podríamos decir.

Ahora bien, las elevadas tasas de desempleo, la inestabilidad del mismo y la falta de cualificación de gran parte de los trabajadores, no son un problema puntual, que haya surgido recientemente y que requiera una solución de carácter urgente y excepcional, sino que se trata de un problema estructural, que venimos arrastrando desde hace años y que, como una bola de nieve que desciende sin que nadie la pare, se ha ido haciendo cada vez más grande, ya que realmente no ha habido una verdadera intención de atacar la raíz del problema.

Probablemente, la raíz del problema no ha sido afrontada porque ello supondría dar un giro de 180 grados a la legislación laboral actual, con el consiguiente el enfrentamiento con las fuerzas sindicales mayoritarias y, sobre todo, afrontar un cambio radical de mentalidad en todo lo referente a las políticas de empleo.

Además, no se trata sólo de una reforma del mercado de trabajo, sino que la actual situación de desempleo e inestabilidad laboral en España debería llevar aparejada una reforma del sistema educativo, base para la formación de los futuros profesionales y que actualmente presenta unas cifras de fracaso escolar que nos sitúan a la cola de Europa.

El elevado número de desempleados que carecen de formación profesional de ningún tipo no se soluciona mediante un real decreto de medidas urgentes, ni puede servir de justificación para el abandono prematuro de la formación escolar y profesional en busca del "dinero fácil" de la construcción, sino que requiere una reforma en profundidad del sistema educativo.

Entrando en el análisis y valoración concreta del RD-Ley 10/2011, este contempla cinco puntos a tener en cuenta: la promoción del empleo de los jóvenes, el fondo de capitalización, conversión de contratos temporales en fomento de la contratación indefinida, prórroga del programa de recualificación para quienes finalicen la prestación por desempleo y fondo de garantía salarial.

LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES

La primera de las medidas que contempla el RD-Ley 10/2011 es la modificación del actual contrato para la formación. Actualmente este contrato podía realizarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21. Tras esta reforma, el límite de edad se amplía hasta los 25 años y, de forma excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2013 se permite formalizarlo también con menores de 30 años.

Además de los requisitos de edad señalados anteriormente, también se exige que los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual carezcan de cualificación profesional. Dicho en otras palabras, que no hayan superado la Educación Secundaria Obligatoria o, de haberla superado, carezcan de título universitario, de formación profesional o de un certificado de profesionalidad.

Por otra parte, como incentivo para los empresarios a la hora de realizar este contrato obtendrán una reducción del 100 por 100 de las cotizaciones a la Seguridad Social durante su vigencia si se contrata a personas desempleadas y si dicha contratación supone un incremento del número de empleados. La reducción será del 75 por 100 en empresas de menos de 250 trabajadores.

También, con el objetivo de hacer atractiva esta modalidad contractual a los empresarios, las empresas que a la finalización de estos contratos formativos los transformen en indefinidos, y además suponga una creación de empleo fijo, podrán reducirse de la cotización social 1.500 euros anuales durante tres años, que en el caso de contratar a mujeres serán de 1.800 euros.

En cuanto al trabajador, éste tendrá que realizar una jornada del 75 por 100 de la jornada habitual en la empresa, destinando el 25 por 100 restante a actividades formativas que deberán realizarse necesariamente en un centro formativo reconocido por el sistema nacional de empleo.

La actividad laboral a desempeñar por el trabajador tendrá que estar íntimamente ligada con la actividad formativa, salvo en los casos en los que el trabajador no tenga la ESO, en cuyo caso la actividad formativa irá encaminada a obtener este título.

En relación a la duración del contrato, éste será como mínimo de un año (antes era de seis meses) y como máximo dos.

Una vez expuestos de forma objetiva los principales cambios que introduce el nuevo modelo de contrato para la formación y el aprendizaje, las valoraciones y conclusiones que extraemos son las siguientes:

En cuanto a la ampliación del límite para poder realizar un contrato formativo y para el aprendizaje hasta los 25 años y, de forma excepcional durante algo más de dos años, hasta los 30, supone un punto de partida que, cuando menos, lleva a la confusión o al reconocimiento implícito del fracaso del sistema de formación profesional vigente en nuestro país.

Decimos esto porque el contrato para la formación y aprendizaje está destinado, como dijimos anteriormente, para trabajadores que carezcan de cualificación profesional alguna, de ahí precisamente que con anterioridad a la reforma que introduce este real decreto, la edad máxima hasta la que se podía formalizar un contrato formativo era la de 21 años (la mínima era 16 años, que es la edad a partir de la cual, con autorización paternal o tutorial, se puede empezar a trabajar en España), puesto que se consideraba que era hasta esa edad cuando un trabajador podía adquirir la formación necesaria que le permitiera en un futuro entrar en el mercado de trabajo de manera estable. Parecía obvio que un trabajador que tuviera 23, 25 ó 30 años, ya habría adquirido la formación necesaria que en el futuro le facilitase desarrollar una profesión y, por tanto, parecía absurdo mantener este tipo de contratos para trabajadores con esas edades.

Sin embargo, la actual reforma asume que en la actualidad nos encontramos con trabajadores que en edades comprendidas entre los 21 y los 30 años carecen de formación alguna, y adopta como solución a esta situación insertar a estos trabajadores en el mercado laboral mediante unos contratos cuyas retribuciones estarán topadas al 75% de un salario equivalente a un trabajador de su misma categoría profesional. Ahora bien, no se plantea por qué hemos llegado a esta situación, por qué es tan elevado el número de jóvenes que carecen de formación alguna a pesar de la amplia oferta formativa pública de la que disponemos, por qué es tan elevado el número de alumnos que abandonan prematuramente los estudios.

La justificación que el RD-Ley 10/2011 da a estos interrogantes ya suena a explicación muy típica, que parece que viene a justificar todos los males actuales: la construcción. Como podemos ver en el preámbulo del real decreto, el elevado número de trabajadores sin formación se justifica por la “llamada” que en su día la construcción hizo sobre éstos, a la luz del dinero rápido, de ahí las altas tasas de fracaso escolar.

Esta justificación nos parece que es, sencillamente, salirse por la tangente, no querer afrontar los verdaderos problemas que nuestro sistema educativo y nuestro mercado laboral padecen en la actualidad y nuevamente, nos encontramos con un nuevo parche legislativo que no sólo no solucionará el problema sino que, mucho nos tememos, lo acentuará, creando más confusión al ya de por sí complicado laberinto de modalidades contractuales que tenemos en la actualidad.

Otro de los puntos sobre el que queremos detenernos en el nuevo modelo de contrato para la formación es en el referente al lugar donde esta formación deberá recibirse: en centros reconocidos por el sistema nacional de empleo.

La finalidad en sí no es mala, pues se trata evitar el fraude bajo el que se han utilizado habitualmente este tipo de contratos, que en la práctica han utilizado como una forma barata de contratar sin que luego el trabajador realizara la formación teórica que debería llevar aparejada el mismo.

Sin embargo, para intentar evitar un fraude como el que acabamos de mencionar, se está limitando mucho a los empresarios que quisieran utilizar este contrato con su verdadera finalidad, dándoles ellos mismos la formación necesaria para el desempeño de su trabajo, adecuándola “in situ” al contenido de su puesto de trabajo.

En la actualidad los contratos formativos no suponen ni tan siquiera un 1 por 100 del total de contratos que se realizan anualmente en España, y los pocos que se realizan son en empresas que facilitaban ellas mismas al trabajador la formación, por motivos obvios: facilitar la compaginación de trabajo y formación; y adecuar la formación del trabajador a las funciones que desarrollará en el futuro en la empresa.

Si le quitamos estas dos posibilidades a las empresas, mucho nos tememos que disminuirá el ya de por sí escaso número de contratos formativos que se realizan en nuestro país. Si tenemos en cuenta las largas jornadas de trabajo que realizamos, parece complicado que después de hacer un 75 por 100 de la jornada el trabajador se tenga que desplazar hasta un centro autorizado para desempeñar allí su formación. Y, por otra parte, si esta formación no la va a poder dirigir el empresario o, cuando menos guiar profesionalmente, creemos que esta modalidad contractual no resultará atractiva para los empresarios, aun estando bonificada en las cotizaciones a la Seguridad Social y teniendo la posibilidad de realizarlo con trabajadores de hasta 30 años de edad.

Para finalizar con las modificaciones introducidas en relación con el contrato de formación, cabe hacerse la pregunta de si realmente, en la situación en la que actualmente se encuentra la Caja de la Seguridad Social, es conveniente seguir bonificando determinados contratos hasta con un 100 por 100 de reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Con estas medias, podríamos estar haciendo bueno el dicho popular de “comida para hoy, hambre para mañana”.

FONDO DE CAPITALIZACIÓN

Como principal novedad, tenemos que el Fondo de Capitalización que estaba previsto crear a partir del año 2012 queda en suspenso hasta el año 2013, año en el que tampoco se pondrá en práctica, sino que se insta a la negociación durante el primer semestre entre patronal y sindicatos mayoritarios para valorar la conveniencia de ponerlo en funcionamiento. La razón de esta dilación es la inviabilidad del mismo en la actual situación de crisis económica.

Nadie duda en este sentido que estamos inmersos en una de las mayores crisis económicas de las últimas décadas, y que todas las medidas que supongan un incremento de los costes en la contratación serán de difícil plasmación. Lo que no deja de sorprender es que el Fondo de Capitalización fue aprobado hace apenas un año, ya en plena crisis y sin atisbos en ese momento de una salida rápida de la misma. Por este motivo, nos llama la atención que una medida que era buena para el mercado laboral hace un año, ahora, en una situación similar a la de entonces, haya dejado de serlo porque no es viable económicamente.

Nos viene a la cabeza de nuevo el título que podríamos haber escogido para el presente artículo, “donde dije digo...”. Nuevamente, la presente reforma deja sin efecto una medida que fue aprobada hace tan sólo un año con la finalidad de relanzar nuestro mercado de trabajo.

Desde nuestro punto de vista, tanto giro de timón únicamente contribuye a generar inestabilidad e inseguridad tanto a trabajadores como a empresarios, unos porque ven como adquieren y pierden derechos de un día para otro, los otros porque ya no saben ni qué modalidades de contrato utilizar ni qué costes les van a suponer.

Recordamos que el fondo de capitalización consistía en la creación de una reserva económica que se mantendría durante toda la vida laboral del trabajador, cuya cuantía sería la de una serie de días de salario por año trabajado y que el trabajador recibiría en caso de despido, movilidad geográfica o para el desarrollo de actividades de formación. Y en caso de no haberlo recibido a lo largo de toda la trayectoria profesional, al momento de jubilarse lo percibiría.

Por otro lado, en el supuesto de despido, de la indemnización correspondiente se descontaría la parte que correspondiera al trabajador en concepto de fondo de capitalización.

Esta medida pretendía otorgar una serie de beneficios tanto a trabajadores como a empresarios. Por ejemplo, en los casos en los que el cambio de lugar de trabajo suponía inevitablemente un cambio de residencia al trabajador, con los consecuentes perjuicios personales y familiares, según los casos, podría acogerse a este fondo de capitalización para rescindir su contrato. También, aquellos trabajadores que finalizan su carrera profesional sin haber incurrido en alguna de las situaciones que dan derecho

a la percepción de este fondo, percibirían la cantidad que hubieran acumulado. Situación que es de justicia, ya que en muchos casos vemos hoy en día cómo trabajadores con edades cercana a la jubilación son cesados en su trabajo con indemnizaciones millonarias. Mientras que aquéllos que no son cesados, lógicamente, no perciben ninguna prestación.

Desde el punto de vista empresarial, la posibilidad de descontar de la indemnización la parte que al trabajador le correspondiera de la capitalización de su fondo, no dejaba de ser una ventaja, pues abarataría considerablemente el despido sin perjuicio económico para el trabajador.

Sin embargo, como decíamos al comienzo de este apartado, todas estas buenas intenciones, muchas de ellas importadas de legislaciones laborales de otros países, como Austria y Alemania especialmente, han quedado en nada con la nueva reforma que aquí analizamos. En gran parte, suponemos, no tanto por la falta de medios económicos, los cuales también faltaban hace un año cuando se aprobó, sino por la falta de visión de futuro, de proactividad, en definitiva, de una política en materia de empleo que no pretenda únicamente salvar el momento poniendo parches a cada agujero nuevo con el que nos encontramos.

CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La “reforma laboral” contempló entre una de sus principales medidas la conversión de contratos temporales en contratos de fomento del empleo indefinido, que suponen un beneficio para el trabajador, al pasar a una situación de temporalidad a una de fijeza; y un beneficio para el empresario, que en caso de despido, declarado judicialmente o reconocido empresarialmente como improcedente, tendrá que corresponder con una indemnización de 33 días por año trabajado, en vez de 45, con un límite máximo de 24 mensualidades, por las 42 que supone el contrato indefinido “ordinario”.

El plazo para la conversión de contratos temporales a contratos de fomento de la contratación indefinida, se amplía con el RD-Ley 10/2011 hasta el 31 de diciembre de 2012 para aquellos contratos temporales que se celebren con posterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto y que no superen los seis meses de duración, a excepción de los formativos. Para los contratos temporales que se hubieran celebrado con anterioridad a la fecha indicada, se mantendrá como fecha límite para la conversión el 31 de diciembre de 2011, sin que en este caso se exija que no hayan superado los seis meses de duración.

Esta medida, que a nuestro juicio es acertada, contrasta sin embargo con la suspensión durante dos años de la conversión en indefinidos de aquellos contratos

temporales que hubieran sumado 24 o más meses durante un periodo de 30 meses, con o sin solución de continuidad.

Una vez más, parece que el legislador juega a decir una cosa y luego la contraria. De un lado fomenta la conversión de contratos temporales en indefinidos, de otro la restringe.

Llama además la atención que esta suspensión de la conversión en indefinidos de contratos temporales concatenados sea durante dos años. Si una medida es mala, hay que eliminarla, y si es buena, sencillamente apostar por ella y mantenerla, poniendo los medios necesarios para que tenga éxito. Pero suspender la medida durante dos años no parece que tenga mucho sentido, ni que contribuya a mejorar la estabilidad en el empleo, menos aún, a generar empleo.

La justificación que el RD-Ley 10/2011 da en su preámbulo para la citada suspensión, es que la conversión en indefinidos de los contratos temporales encadenados “estaba contribuyendo a la no renovación de estos últimos, con la consiguiente destrucción de empleo que lleva aparejada”. Además, continúa el RD-Ley 10/2011, “dicha medida se adoptó en un momento de expansión económica, pero ahora en la actual coyuntura, puede estar produciendo efectos indeseados”.

Nadie duda que la coyuntura en 2006, fecha en la que nace la medida del límite de los 24 meses para los contratos temporales, era bien distinta a la coyuntura actual, en la que se elimina la misma. Pero si entonces se apostó por esta medida como forma de generar empleo estable, no entendemos muy bien el motivo de su supresión. ¿Acaso ya no interesa la estabilidad en el empleo? O sencillamente, como se da a entender en el propio RD-Ley 10/2011, ante la no renovación de los contratos que se iban a convertir en indefinidos, es mejor eliminar esta conversión automática y permitir que se encadenen más contratos temporales, contraviniendo con ello multitud de sentencias en las que jueces y magistrados han dejado bien claro que esta situación supone, a todas luces, un fraude de ley, pues cuando una obra y servicio se prorroga en el tiempo durante periodos superiores a 24 meses resulta evidente, salvo en casos concretos, que ese puesto de trabajo requiere ser cubierto de manera duradera, siendo de difícil justificación su temporalidad.

PRÓRROGA DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PARA QUIENES FINALICEN LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Este programa nació con el Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, teniendo como fecha de caducidad el 15 de agosto del presente año. El RD-Ley 10/2011 prorroga este programa durante 6 meses más.

En concreto, el programa PREPARA (como es comúnmente conocido), prevé, de una parte, una ayuda económica de casi 400 € durante 6 meses para quienes finalicen la prestación por desempleo y carezcan de ingresos; de otra, la formación y recualificación de los trabajadores en sectores emergentes y con mayor potencial de crecimiento.

Dicho programa está siendo acogido en la actualidad por un gran número de trabajadores desempleados y en nuestra opinión, una vez finalizado los seis meses de prórroga, debería continuar en marcha, al menos en la parte formativa. Entendemos que el subsidio adicional de 400 € es más costoso mantenerlo, pues sobra decir que la situación económica que atravesamos no es muy boyante. Pero la necesidad de recualificación de trabajadores de determinados sectores es imprescindible para la creación de empleo, ya que de la noche a la mañana han visto como los avances tecnológicos han hecho obsoletas sus cualificaciones y aptitudes profesionales.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Actualmente, tras la “reforma laboral”, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) asumía parte de la indemnización que los empresarios tenían que pagar a los trabajadores en determinados casos de despido. En concreto, el FOGASA asumía 8 días de salario en los casos despido objetivo de trabajadores que llevaran al menos un año con contrato indefinido y hubieran sido contratados a partir del 18 de junio de 2010.

Esta asunción por parte del FOGASA era de carácter transitoria, hasta la finalización del presente año, ya que a partir del 1 de enero de 2012 estaba prevista la entrada en vigor del Fondo de Capitalización que, como ya hemos dicho anteriormente, ha quedado en suspenso. De tal forma que a partir del 1 de enero del próximo año nos encontraremos con una situación de vacío jurídico, ya que esos 8 días no serán asumidos por el FOGASA, ni tampoco por el Fondo de Capitalización.

El RD-Ley 10/2011 se limita a decir que los trabajadores tendrán que conocer con la suficiente antelación el marco jurídico aplicable en un futuro inmediato, y para ello insta a los representantes mayoritarios de los empresarios y trabajadores a que estudien la evolución financiera del FOGASA.

En definitiva, no dice nada, y mucho nos tememos que llegará el 2012 y este vacío jurídico no se habrá cubierto o, nuevamente, se hará tarde y mal mediante otro parche legal que no solucionará la situación.

Teniendo en cuenta la importancia del asunto, pues estamos hablando que en la actualidad los despidos objetivos acaparan la mayor parte de las rescisiones de las relaciones laborales, y que la asunción de esos 8 días supone una cuantía importantísima para el empresario, es una irresponsabilidad haber dejado sin una

regulación precisa esta situación y encomendar su estudio en lo que resta de año. Máxime si tenemos en cuenta que en los próximos meses nos vamos a ver sumergidos en la vorágine de un proceso de elecciones generales, y ni sindicatos ni empresarios querrán llegar a un acuerdo de esta índole hasta saber quién compondrá el próximo gobierno. Acuerdo que, por otra parte, será el nuevo gobierno quien lo apruebe, lo que en la práctica supone la casi total imposibilidad material de llevarlo a cabo antes de la finalización del presente año.

Al final, sin ánimo de hacer de adivinos sino amparándonos en los actos legislativos más recientes, muy probablemente nos encontremos con que ni el FOGASA asumirá parte de la indemnización, ni se constituirá el Fondo de Capitalización.

CONCLUSIONES

Para concluir el presente comentario al RD-Ley 10/2011, volvemos a la idea inicial. Nos encontramos en un marco laboral con continuas idas y venidas, con leyes que hoy dicen una cosa y mañana la contraria. En definitiva, una completa situación de inseguridad jurídica, con un mapa legislativo laboral que es un auténtico puzzle donde muchas piezas no encajan y otras sencillamente no aparecen para llenar los huecos existentes.

La solución pasa, en nuestra opinión, por la creación de un marco legislativo laboral totalmente nuevo, no parcheando el actual, como se ha venido haciendo hasta ahora, sino con una verdadera renovación del Estatuto de los Trabajadores que dé respuesta a las actuales necesidades del mercado laboral, donde el papel tanto de empresarios como de trabajadores ha cambiado sustancialmente.

Dicha renovación debería sustentarse sobre tres pilares básicos: la simplificación del complejo sistema contractual actual; un sistema gradual de indemnizaciones en caso de despido o baja voluntaria del trabajador; el desarrollo de las políticas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto al primero de esos pilares, abogaríamos por reducir el ingente número de contratos posibles que contempla la legislación laboral española, hasta reducirlo a tan sólo tres tipos: el contrato formativo (con una regulación distinta a la actual), el contrato en prácticas y un tercer tipo para el resto de casos.

El contrato formativo debería tener como destinatarios a los jóvenes que buscan su primer empleo y carecen de formación. Facilitando la formación en el propio centro de trabajo si fuera necesario, como forma de hacer más flexible la compaginación de la formación teórica y el trabajo.

El contrato en prácticas debería tener también como destinatarios a los jóvenes que buscan comenzar su carrera laboral, pero en este caso en posesión de un título que acreditase tener la formación necesaria requerida para el puesto de trabajo a desempeñar.

Por último, el resto de situaciones la encuadraríamos en un único modelo de contrato. De esta forma consideramos que se ganaría en seguridad jurídica para el empresario, eficiencia administrativa para la Seguridad Social y estabilidad en el empleo para los trabajadores. Y no como sucede actualmente, que los empresarios no conocen la totalidad de contratos que existen y por tanto cuál es el más adecuado a cada contratación. Que la Administración se encuentra sumida en un caos burocrático ante las múltiples situaciones que se pueden dar en función del contrato del que estemos hablando. Y por último, que los trabajadores, que son los grandes perjudicados de este rompecabezas contractual en el que se ha convertido nuestro ordenamiento jurídico laboral, conocieran de una forma segura y sencilla los derechos que les amparan.

El segundo de esos pilares debería consistir en un sistema gradual de indemnizaciones, que no se debería limitar a los casos de despido objetivo e improcedente, sino que también contemplar el caso de rescisión unilateral del contrato laboral por parte del trabajador.

Este sistema de indemnizaciones se podría articular a través de la puesta en marcha del fondo de capitalización. De tal forma que el trabajador fuera contribuyendo al mismo a lo largo de su relación laboral con la empresa y, una vez ésta finalizara, bien por voluntad de la empresa o del trabajador, se capitalizara el total acumulado. Así, el empresario ahorraría en las indemnizaciones por despido, pues de la indemnización correspondiente habría que descontar la cuantía acumulada en el fondo de capitalización. Por su parte, el trabajador que decidiera causar baja en la empresa de forma voluntaria, vería también recompensado el tiempo empleado en la misma. De esta forma dotaríamos de mayor flexibilidad al mercado laboral, tan necesaria en nuestros tiempos, ya que, de una parte, el empresario vería abaratado los costes del despido y, de otra, el trabajador tendría mayor libertad para buscar nuevos empleos, al no irse sin ninguna indemnización en caso de baja voluntaria, como está previsto actualmente.

En cuanto a la financiación de este fondo, podría hacerse a costa del porcentaje que actualmente va destinado al FOGASA en la cotización de cada trabajador. Si el fondo de capitalización operase correctamente, el FOGASA no tendría razón de ser. Además, estaríamos contribuyendo a crear un sistema de indemnizaciones más justo y ecuánime. Ya que actualmente el FOGASA se financia a costa de todos los trabajadores que cotizan a la Seguridad Social, pero las cuantías que este organismo concede sólo van destinadas a las indemnizaciones por despido de aquellos trabajadores cuyos empleadores no hecho frente a las mismas, y que han sido reconocidas judicialmente. Sin embargo, el fondo de capitalización cubriría a todos los trabajadores, con

independencia de quién rescinde la relación laboral, y de un posible incumplimiento empresarial en caso de despido. Además, no se exigiría que hubiera un previo reconocimiento judicial para tener derecho a la cuantía del fondo, lo que conllevaría un ahorro en costes judiciales y un aligeramiento de la carga de trabajo que actualmente tienen los juzgados.

Por último, no deberíamos olvidar el tercer pilar básico sobre el que debería descansar nuestro ordenamiento jurídico laboral, que como mencionábamos anteriormente serían las políticas en materia de conciliación de vida familiar y profesional. Actualmente España se encuentra entre los países de Europa con unos índices más bajos de productividad y eficiencia en el trabajo y, sin embargo, se sitúa entre los países donde se realizan jornadas más largas. Evidentemente, ambos datos no casan, lo que sugiere que algo está fallando en este sistema en el que se premia más el estar, que el hacer.

Por lo que dichas políticas deberían pasar tanto por una mayor racionalización de los horarios, así como por unas revisiones salariales proporcionales a los niveles de productividad, garantizando en cualquier caso el poder adquisitivo de los trabajadores.

En cualquier caso, estaremos expectantes en los próximos meses ante los cambios que, ineludiblemente, tendrán que acometerse, como la regulación definitiva, o no, nunca se sabe, del fondo de capitalización o el funcionamiento del nuevo contrato de formación, si éste realmente relanza la cualificación de nuestros trabajadores o, como nos esperamos, no variará nada con respecto a la situación anterior a la reforma.