

# ¿Qué reforma laboral?

**SANTOS M.  
RUESGA**

Los logros de la larga serie de reformas laborales habidas son escasos, en términos netos

Si la economía no crece, el desempleo se mantendrá elevado

**E**stamos asistiendo a un episodio más de una larga telenovela que dura casi ya 35 años, "La reforma del Estatuto de los Trabajadores". El guion de la reforma se ha movido a través de un argumento básico: dotar de mayor flexibilidad al sistema de relaciones laborales.

Primero se abordó la flexibilidad externa, por el lado de la contratación, al albur de aumentar la generación de empleo. Después se intentó atender a la flexibilidad interna, en el buen entender que con ello se mejorarían las condiciones de las empresas para aumentar su nivel de productividad. Y en un tercer nivel se modificaron también algunas de las normas que afectan a la salida de la relación laboral, básicamente en lo que se refiere al coste del despido. La línea de continuidad consistía, en general, en dotar de mayor flexibilidad al sistema para adaptarse a los cambios del ciclo económico.

A la vista de los resultados alcanzados, los logros de la larga serie de reformas laborales habidas son escasos, en términos netos. Hemos vuelto a una tasa de desempleo similar a la que se estimaba allá por 1994 y la fluctuación del empleo no se ha amortiguado desde entonces, sino que, incluso, se ha acentuado.

En un contexto de globalización financiera y comercial más intensa y una crisis no conocida desde hace un siglo, ¿qué papel desempeña el mercado laboral y su regulación? Es básicamente un mecanismo de ajuste entre trabajo y puestos de trabajo, por lo que el papel de su regulación no será tanto el de crear puestos de trabajo como el de facilitar que el

contacto de estos con el trabajo sea lo más eficiente posible, en términos de duración y coste. Sin duda, que a mayor eficiencia en la intermediación menor será el periodo de búsqueda para los trabajadores y empresarios y, por tanto, el volumen de puestos de trabajo vacantes en cada momento será inferior, lo que significa que para una cantidad dada de trabajo el volumen de desempleo será menor.

Se podría atribuir una parte del desempleo existente al mal funcionamiento del mercado laboral, pero no todo, ni tan siquiera la parte más gruesa, debido a la escasez de oferta de puestos de trabajo. Luego, si la actividad económica no crece lo suficiente, para absorbiendo el efecto del aumento de la productividad poder también generar empleo, las tasas de desempleo se mantendrán elevadas por mucho más eficientemente que funcione el mercado de trabajo.

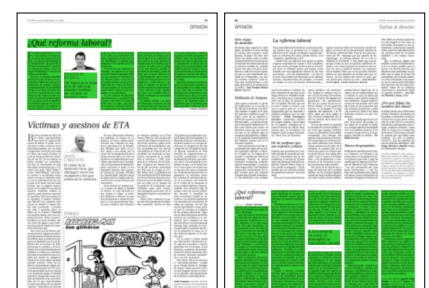
Que este mecanismo no funciona de la mejor manera posible, en el caso español, es cuestión asumida por casi todo el mundo. Las discrepancias comienzan en el valor relativo que a ello se le confiere en cuanto a sus efectos sobre el empleo y, en segundo lugar, el diagnóstico que se establece para luego proceder a reformar la regulación del mercado de trabajo con el fin de dotarle de mayor eficacia y eficiencia.

Sobre lo primero, las reformas del mercado de trabajo no sirven para generar empleo neto, ni en fase depresiva ni en fase ascendente del ciclo económico. En consecuencia, con o sin reforma, con un descenso tan elevado del PIB como el previsto para 2012,

entre el -1,5% y el -1,7%, que, incluso, puede acentuarse por las políticas de estricto ajuste impuestas desde Alemania, la destrucción de empleo y el crecimiento del paro continuarán hasta niveles que puedan llegar a los seis millones de personas paradas.

Sobre lo segundo, apuntamos algunas reflexiones. Por ejemplo, la normativa de despido en el sentido de dotar de mayor seguridad jurídica a los mecanismos existentes, clarificando la causalidad que llevaría a definir un cese como despido procedente o improcedente y reduciendo las posibles dificultades administrativas para abordar situaciones críticas en las empresas. Posiblemente con ello, al reducir la incertidumbre en los despidos procedentes, se lograría disminuir el excesivo recurso al despido "expres" que observamos en nuestra realidad laboral.

El enfoque habría de ser el mismo a la hora de abordar la dualidad que caracteriza a la estructura del empleo en el mercado laboral español entre temporales e indefinidos. Pero pretender solventar una realidad intrínseca a la estructura productiva con un mero cambio "nominal" no modificará la situación; el problema no está en la naturaleza del contrato, sino en la del puesto de trabajo. Aquí la opción adecuada consistiría en ofrecer una mayor claridad causal en el uso de ambos tipos



de contratos, logrando una mejor adaptación a la realidad del tejido productivo. También un mejor tratamiento en la legislación para el contrato a tiempo parcial, promoviendo su extensión en el actual momento de recesión, facilitaría un relativo reparto del trabajo, contribuyendo a reducir el desempleo.

Donde, a nuestro entender, conviene fijar el esfuerzo es en materia de flexibilidad interna, con la finalidad de sustituir en determinadas situaciones el ajuste de las empresas vía empleo por la modificación de algunas de las condiciones de trabajo. Y aquí lo primero es insistir en que es un terreno propio de los interlocutores sociales. Con el acuerdo firmado el día 25 de enero parece evidente que cualquier cambio normativo que no lo tenga en cuenta no hará sino repetir fracasos pasados. En este sentido, y no es en modo alguno lo de menos, una hipotética futura reforma no debería de revisar el marco jurídico de la negociación colectiva. Al menos por estas dos relevantes razones. En primer lugar, por cuanto los interlocutores sociales ya han expresado su voluntad contraria a intromisiones en ese campo, que ellos entienden, con acertado criterio, que constituye el ámbito natural de la autorregulación. Y en segundo lugar, por cuanto las modificaciones legales aprobadas por el anterior Gobierno ya han potenciado la función de la negociación colectiva como instrumento de gestión flexible de la organización de trabajo en un entorno económico que, además de cambiante, es adverso. Y lo han hecho de manera equilibrada. El Gobierno debería de tomar nota de algunos recientes acuerdos sobre estructura negocial firmados en sectores de un indiscutible peso económico y social, como el metal o la construcción o el comercio, y abandonar su pretensión de facilitar a las empresas un descuelgue generalizado del convenio sectorial de aplicación. Una decisión unilateral semejante no solo pondría en cuarentena algunos principios estructuradores de

nuestro sistema negocial, como los de estabilidad contractual y paz social. Además, seguro que arruinaría dos de las grandes funciones que siempre han acompañado a la actividad contractual colectiva en su trayectoria histórica; a saber, su capacidad para actuar simultáneamente como cauce de progreso social para los trabajadores y como medio de elusión de la competencia desleal interempresarial.

Adicionalmente, sí parece necesario introducir cambios sustanciales en la definición y la gestión de las políticas activas de empleo; primero, haciendo un mayor esfuerzo económico en la dotación de las mismas (muy bajo en relación con el alto nivel de paro, el 0,05% del PIB por punto de tasa de paro), y segundo, modificando sustancialmente la distribución del gasto público en este tipo de políticas, muy acusada en incentivos a la contratación y relativamente reducida en la mejora de los servicios públicos del empleo y en formación profesional, sobre todo en la destinada a los parados. Esta necesidad se justifica por el efecto de peso muerto de muchos contratos incentivados, por la escasa penetración efectiva en la gestión de las colocaciones de los servicios públicos y su escasisima dotación de recursos humanos y por las importantes insuficiencias del sistema de formación para el empleo.

Finalmente, parece imprescindible mantener una política de protección por desempleo que impida que prosiga la reducción de la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo, como ya ha ocurrido en 2011, y que intensifique la atención a las personas paradas de larga duración que agoten la duración de esas prestaciones. Asimismo, sería imprescindible una mayor coordinación entre las políticas pasivas y las políticas activas de empleo.

Firman este artículo **Ignacio Pérez Infante**, economista; **Santos M. Ruesga**, catedrático de Economía, y **Fernando Valdés Dal Ré**, catedrático de Derecho del Trabajo.

