

LA SITUACIÓN DEL mercado de trabajo en España atraviesa por momentos de extrema dificultad en los que los ritmos de destrucción de empleo y de aumento del desempleo registran una intensidad sin precedentes. El fantasma del paro, que fue un dramático acompañante de la transición política y de muchos años del inicio de la andadura democrática española, vuelve a escena con toda su fuerza, afecta ya a más de cuatro millones de personas y, lo que es más grave, todo apunta a que va a seguir creciendo hasta no se sabe muy bien qué límites.

No es por eso de extrañar que, día sí día también, aparezcan propuestas de unos y otros (CEOE, economistas y laboristas, periodistas y tertulianos) incorporando recetas para la reforma laboral. Recetas que ofrecen soluciones que se supone ayudarán a resolver todos o parte de nuestros problemas (el abaratamiento de los costes del despido, la supresión de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, el lanzamiento de un nuevo contrato de trabajo “anti-crisis”... son algunas de ellas y las que quizás más atención han despertado últimamente). Frente a estas y otras propuestas de reforma, tanto el gobierno como las organizaciones sindicales han repetido una y otra vez que no habrá modificaciones legislativas que no sean fruto del acuerdo entre los interlocutores sociales (dicho de otra manera, el gobierno no tomará la iniciativa ni hará ninguna reforma que no venga precedida del consenso entre empresarios y sindicatos, lo que podría llevarnos a entender, quizás maliciosamente, que estos –los sindicatos– tienen derecho de veto ante toda propuesta que no les satisfaga plenamente).

No vamos desde estas líneas a lanzar una nueva aportación a la ya nutrida oferta de las existentes, sino a hacer algunas reflexiones que pretenden contribuir al mejor conocimiento de la complejidad y de las “aristas” que en este caso concurren. Además, quien esté interesado en lo que podría ser el contenido de las reformas del mercado de trabajo, puede

SIEMPRE LEGAL



Pero...

¿es posible la reforma laboral?



JUAN CHOZAS PEDRERO
Socio de CUSAN

que, en comparación con el que rige en el resto de los países desarrollados, mantiene algunas peculiaridades que hacen que su funcionamiento no resuelva las necesidades empresariales ni en tiempos de ajuste ni en tiempos de expansión. En algunos casos, estas “reliquias” son la causa directa del problema (caso de la temporalidad). De estas peculiaridades cabe ahora recordar alguna entre las más trascendentes y que son: la gran diferencia entre contratos temporales e indefinidos, la falta de existencia de un mecanismo ágil y claro para los despidos

encontrar un buen número de ideas en los periódicos, informes y recomendaciones que para nuestro país hacen organismos como la OCDE y la Comisión Europea. Agruparemos nuestras consideraciones en tres bloques: sobre la necesidad de hacer reformas en primer lugar, acerca del procedimiento o método de trabajo para abordarlas a continuación y sobre los frutos que debería rendir el esfuerzo reformador para terminar.

Sobre la necesidad de la reforma laboral. Los enemigos de abordar cualquier reforma esgrimen un buen número de argumentos para que ésta se lleve a cabo: esta es una crisis de origen financiero y no laboral (habría que preguntar qué opinan de eso a los trabajadores desempleados), el modelo de relaciones laborales ha servido para crear mucho empleo en los años de bonanza, si la legislación laboral fuera más flexible tendríamos más paro... Frente a todos estas razones (muchas de ellas merecerían un debate en profundidad), la tozuda realidad nos enseña que aunque la recesión afecta a la práctica totalidad de los países desarrollados y que, siendo cierto que ninguna economía crea empleo en momentos de desaceleración o contracción, en ningún país las dificultades se trasladan de manera tan directa y voluminosa al mercado de trabajo. Ningún país de la OCDE ha perdido empleo con la rapidez e intensidad que ha registrado el nuestro, a lo que se añade una peor evolución de los costes del factor trabajo y una continuada pérdida de productividad. Eso indica que algo no funciona bien en nuestro marco regulatorio

Ilustración: Robin Jareaux

por causas económicas, la regulación de la negociación colectiva que imposibilita su utilización como mecanismo de acomodación coyuntural en la vida de las empresas (la consideración del convenio como parte del ordenamiento jurídico, la limitación de los contenidos negociables, la predeterminación de la estructura convencional...), una estructura impositiva muy gravosa con el empleo (cotizaciones sociales) o la falta de un marco diferenciado y más flexible para las pymes.

Hay otras cuestiones que habría que considerar, como son la restricción de la actividad privada en los servicios de colocación o la desconexión del modelo educativo con las necesidades del mercado de trabajo y las carencias del sistema formativo, pero ello requeriría un análisis adicional y de mayor profundidad que lo que pueden dar de sí estas líneas.

Acerca del método de trabajo.

Tan importante es el contenido de las reformas como el modo de abordarlas. Es evidente que las cuestiones que plantean una reforma laboral tienen su mejor solución cuando se alcanzan acuerdos en el seno del diálogo social. Cuando se logran acuerdos sociales no hay asuntos que no se puedan tratar (la rebaja de los costes del despido, que parece hoy un tabú implantable, se acordó por empresarios y sindicatos en 1997 sin que nadie se rasgase las vestiduras) y las reformas se aplican de manera inmediata y sin conflictividad. Lo que ocurre es que eso no es fácil y no siempre se produce. Baste recordar que todas las huelgas generales de nuestra historia reciente se han planteado para frenar reformas laborales o del sistema de protección social (curiosamente, en algunos casos, como en el de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, pasado un tiempo son los propios sindicatos que en su día la rechazaron los que defienden a capa y espada el marco legal resultante). Dicho de otra manera, algunas de las

principales reformas laborales se han hecho sin acuerdo, lo que no ha sido inconveniente para que hayan resuelto muchos de los problemas que en ellas se abordaron.

El diálogo social es y debe ser el mecanismo fundamental y prioritario, pero eso no excluye las aportaciones que desde muchos sectores de la sociedad se puedan y deban hacer, ni suplanta la responsabilidad de los legisladores ni del Gobierno.

empresarios y trabajadores puedan resolver por sí mismos los problemas que se les vayan presentando (marco negociador que brinde soluciones a las diferentes coyunturas y necesidades), que, en suma, los mecanismos permitan su utilización de la manera más adecuada y conveniente por empresarios y trabajadores. Si se consigue, eso permitirá que el crecimiento económico se traslade a las personas y se traduzca en creación de empleo. La eficacia del

“Tan importante es el contenido de las reformas como el modo de abordarlas”

Bueno sería que fuésemos capaces de organizar un debate amplio, abierto y enriquecedor, en el que nadie se considerase dueño exclusivo de la materia y en el que no se arrojasen las ideas más o menos ocurrencias de cada uno en los medios de comunicación, antes incluso de someterlas a la opinión de los interlocutores interesados.

Los frutos de la reforma. Que nadie se engañe. No existe un bálsamo de Fierabrás que por arte de magia y con el mecanismo del cambio normativo y su correspondiente publicación en el BOE nos lleve al pleno empleo de la noche a la mañana. Existe la posibilidad de mejorar la regulación y el funcionamiento de las instituciones que intervienen en el mercado de trabajo y lograr con ello que las empresas contraten a mayor número de trabajadores por el tiempo que efectivamente los necesitan (y no condicionadas por los costes, duración, bonificación o regulación del contrato), que los desempleados sepan dónde tienen posibilidades de encontrar empleo de calidad y qué precisan para ello (información, cualificación profesional, servicios de apoyo y no tener limitaciones de cómo y dónde buscar ayuda para ello), que

modelo resultante dependerá evidentemente del calado, acierto y profundidad del contenido de la reforma. Los frutos, en cualquier caso, son de largo plazo y están supeditados a la recuperación del crecimiento económico.

Ya llevamos un tiempo hablando de cambio de modelo productivo y parece que todo el mundo está de acuerdo en que debemos ir a uno más eficiente, basado en el conocimiento, el empleo de calidad y en bases sólidas y competitivas. Este modelo maravilloso no va a caer del cielo ni, si se logra, va a depender del sector público. Nacerá de un sector privado al que se le brinden mecanismos y legislación adecuados para invertir, crear empresas, formar adecuadamente a los trabajadores y un largo etcétera. Si estamos de acuerdo en la meta, no estaría mal que nos pusiéramos a hablar del camino, el vehículo y la velocidad para llegar a ella. La reforma laboral tiene algo que ver en esto, no es la única tecla que hay que tocar pero es una de las fundamentales. ☺



Sección patrocinada por
CUSAN Abogados

CUSAN
ABOGADOS