

Un año de reforma sin reformas

04.07.2011 **Beatriz Elías y Arancha Bustillo**

La nueva ley que modifica el mercado de trabajo celebra su primer aniversario. En estos doce meses, esta norma revisada no parece haber cumplido con las expectativas. Ni ha impulsado el empleo ni la contratación indefinida. ¿Necesita otra vuelta de tuerca?

El esperado cambio en el escenario de trabajo de España sigue siendo esperado tras un año de vigencia de la reforma laboral. Esta norma, que vio la luz por decreto del Gobierno en el pasado junio, nació para dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo, aumentar la contratación indefinida y disminuir la temporalidad.

365 días más tarde aquellos que la calificaron de tardía e insuficiente acertaron en sus predicciones, porque la cifra total de parados alcanzó en mayo los 4.189.659 desempleados –207.291 personas más que en junio de 2010–; la tasa de eventualidad no se ha recortado, y las empresas siguen utilizando el despido para hacer frente a los envites de la crisis. "No ha sido un año de reforma laboral y no se puede decir que ésta haya tenido algún efecto. Se han aplicado algunos retoques, pero lo que hace falta es un cambio radical", afirma Gayle Allard, economista del IE Business School.

Más oportunidades

Una ley no crea puestos de trabajo por sí misma; pero "sí establece las bases de lo que debería ser un escenario moderno y competitivo, que no permita que puedan producirse en el futuro ajustes tan duros como los que se están padeciendo en esta coyuntura", consideran desde la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (Agett). A esto se debe añadir que las condiciones económicas favorables son las que generan empleo, y en este asunto España no está en el mejor momento: "La economía necesita crecer y el mercado laboral ser más flexible para que, con poco crecimiento que se dé, se generen puestos de trabajo", apunta Gregorio Izquierdo, director del servicio de estudios del Instituto de Estudios Económicos (IEE). Es por esto que las previsiones de los expertos no auguran datos positivos en términos laborales, a pesar de la nueva ley. En concreto, Izquierdo prevé que se siga destruyendo empleo durante este ejercicio, y que la tasa de paro se sitúe en el 20,4%. Desde Agett la cifran en el 21% para finales de 2011.

Toni Ferrer, secretario de acción sindical de UGT, apunta en la misma dirección: "Las modificaciones en la legislación laboral no hacen que las empresas demanden empleo. Esto sólo sucederá cuando se recupere la actividad económica".

Dos de los principales objetivos de la nueva ley son el aumento de los contratos fijos y la disminución de la temporalidad. "Unos fines que se han cumplido de forma accidental", considera Salvador del Rey, socio y presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas, quien añade que "la conversión de contratos eventuales en contratos de fomento de la contratación indefinida –con 33 días de indemnización, frente a los 45 del fijo ordinario–, sí ha funcionado. Pero el reclutamiento directo bajo la fórmula del indefinido no ha dado resultado".

Los indefinidos no aumentan, la tasa de temporalidad no baja, y el 'modelo austriaco' queda aplazado

La transformación de temporales en fijos estaba bonificada para contratos firmados antes del 18 de junio de 2010, y hasta diciembre de ese mismo año. Una medida que el Ministerio de Trabajo pretende ampliar hasta finales de 2011, dados los resultados obtenidos. María Luz Rodríguez, secretaria de Estado de Empleo, dijo esta semana que "se han multiplicado por seis las transformaciones de contratos temporales por otros de fomento". Sin embargo, entre enero y mayo hubo 507.632 contratos fijos, 17.345 menos respecto a los cinco primeros meses de 2010.

Para favorecer la contratación indefinida, la reforma también establece topes temporales máximos a los acuerdos laborales eventuales; evita el encadenamiento sucesivo de este tipo de contratos, y eleva de ocho a doce días el importe de la indemnización. Unas líneas de acción que tampoco han convencido. "En su momento se dijo que éste no era el camino, porque las circunstancias requerían de esta modalidad de contratación. De hecho, las empresas la han seguido utilizando", asegura Del Rey. Ahora el Gobierno estudia una nueva regulación para mejorar la protección en el contrato parcial; y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha recomendado a España que incremente el uso de este modelo contractual.

Errores de cálculo

Otro palo de ciego ha sido el frustrado intento de instaurar en España el modelo austríaco, un fondo de capitalización cuya puesta en marcha ha sido aplazada. Este sistema, que consiste en una hucha propia para cada trabajador, que podría utilizar en caso de despido o de movilidad geográfica para el desarrollo de actividades de formación o para su jubilación, exigiría una subida de las cotizaciones sociales. Por esta razón, **el Ejecutivo decidió esta semana posponerlo un año –su entrada en vigor estaba prevista para el 1 de enero de 2012–. Sandalio Gómez, profesor del IESE, considera este plan "un disparate en este momento porque aumentaría el coste de mano de obra y desanimaría la contratación".**

Como por ahora este proyecto resulta inviable, el Gobierno quiere mantener el sistema actual, por el que el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) abona ocho días de indemnización en los casos de despidos procedentes. Una medida que nació con carácter temporal y hasta que el modelo austríaco estuviese en marcha.

Otro de los asuntos que ha quedado pendiente es el de la flexibilidad interna, es decir, la capacidad que tienen las compañías para modificar las condiciones del trabajo, realizar reducciones de jornada, cambiar las cláusulas salariales y hacer traslados de plantilla, entre otras cuestiones.

Estos mecanismos servirían de alternativa a la sangría de despidos que han tenido que acometer multitud de empresas para enfrentarse a la difícil situación económica. Sin embargo, la adaptación por medio de estas medidas a los ciclos económicos pasa por un acuerdo en materia de negociación colectiva. Asunto que el Ejecutivo también ha legislado por decreto al no ponerse de acuerdo sindicatos y patronal. Ante esto, el socio y presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas opina que "aunque no se ha dejado de usar el despido como método de flexibilidad; se ha acudido más a los ERE de suspensión que a los de extinción".

Si el objetivo de la reforma era la creación de empleo y una mayor estabilidad del mismo, se puede afirmar que el reto no se ha conseguido en un año de vida. "Esta ley sólo tiene en cuenta las contrataciones, los despidos y la flexibilidad interna, y deja a un lado los costes de la Seguridad Social, los niveles de la negociación colectiva, la cobertura de los sindicatos, la ley de huelga, etcétera, que entrarían a formar parte de una reforma del mercado de trabajo. Por tanto, esta revisión es limitada y su influencia mucho menor", sentencia el profesor del IESE.