

## Opinión

## TRANSITORIA Y CORTA REFORMA LABORAL



**Fernando Méndez Ibasate**

Universidad Complutense de Madrid

**H**a transcurrido un año desde que se aprobó la reforma laboral del Gobierno Rajoy, que no entró plenamente en vigor hasta su aprobación como ley en julio de 2012, y muchos ya la han sentenciado aludiendo que o bien es la causante de los 850.000 puestos de trabajo perdidos en 2012 (datos EPA) o bien que tal cifra muestra su total inoperancia. Pero siete meses de recorrido ni son suficientes para asegurar que la reforma es causante de una mayor destrucción de empleo, ni necesariamente explican nuestra ruina laboral.

Factores como la propia coyuntura de crecimiento, o los cambios del mismo en la UE; la situación crediticia para las empresas e incluso la tendencia momentánea al alza en los tipos de interés de la deuda pública pueden explicar mejor los datos de evolución del empleo en 2012. Sin olvidar un factor elemental, como la evolución del empleo en el sector público, cuyo ajuste apenas ha comenzado desde finales de 2011.

En 2012, el número de empleados públicos disminuyó en 218.900 personas, de las que 179.100 tenían contratos temporales y 39.800 fijos. Y, por primera vez durante la recesión, en el último trimestre de 2012 (datos EPA) el número de ocupados en el sector público descendió a tasas mayores (6,98 por ciento) que en el sector privado (4,3 por ciento). De modo que buena parte de las cifras de desempleo de 2012 se deben a los ajustes obligados del sector público, que debían haberse producido mucho antes, en lugar de haber crecido de forma muy significativa —especialmente en contratos fijos— entre 2007 y 2010, mientras el sector privado sufría —y de qué modo— el ajuste laboral. La reprobación de Bruselas en los desmanes de nuestras cuentas públicas y el cierre de los mercados financieros a nuestra financiación han obligado a

un ajuste que nunca pensó ni quiso hacer el anterior Gobierno, asesorado directamente por los sindicatos.

Que muchos economistas señalen que la reforma laboral ha flexibilizado las relaciones laborales y los ajustes en las empresas, reducido los costes laborales unitarios y mejorado la productividad interna de las empresas (más allá de la mejora producida por la mera caída del empleo, al permitir reajustar

### Buena parte de las cifras de paro de 2012 se deben a los ajustes obligados del sector público

plantillas y operar con relaciones salario-productividad más eficientes), permitiendo así un incremento sustancial en la competitividad española, reflejado en la evolución de nuestro sector exterior, hace pensar en que la reforma puede haber frenado el batacazo en la actividad y empleo que, en plena vuelta a la recesión desde el segundo trimestre de 2011, podría haber sido peor sin ella.

Pese a todo, muchos advertimos desde su inicio que esta reforma laboral iba en la buena dirección pero era insuficiente. En ocasiones, los plazos marcados para determinados cambios, como la eliminación de la ultraactividad de convenios; la ambigüedad en la redacción o aplicación de los cambios, como en los ERE, o el olvido de las dificultades para

flexibilizar las circunstancias y condiciones laborales dentro de una empresa muestran parte de sus carencias.

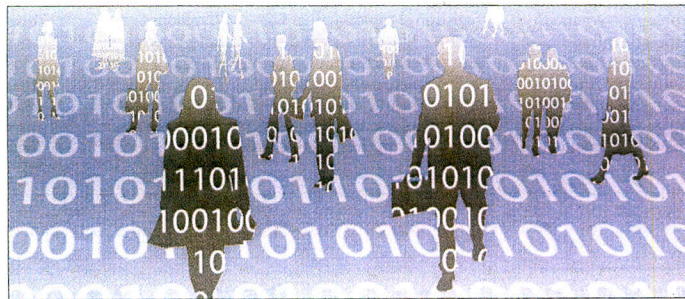
Especial mención de su puesta en práctica merece la arbitrariedad que la ley permite y fomenta sobre la interpretación de la autoridad competente, en este caso los jueces, sobre litigios o procedimientos de ERE. A los retrasos, pleitos y lentitudes interesados, pero letales para la viabilidad de un proyecto empresarial, se unen las sentencias de nulidad por defecto de forma que igualmente dificultan la posibilidad de salvar situaciones realmente críticas. Y, la verdad, últimamente algunos jueces parecen haberse apuntado a argumentos del tipo “cuanto peor, mejor”. Porque, a raíz del archivo por parte del TSJA

sobre las denuncias de asaltos y robos en supermercados por piquetes, ustedes me dirán ¿qué tiene que ver el derecho a la huelga con la agresión, los empujones, pegar a las personas y violentar la propiedad privada, y menos aún con elevar esos abusos a la categoría de derechos? ¿Qué favor le hace al derecho de huelga, arduamente logrado, que se acompañe, asimile o confunda y hasta se justifique desde los poderes (sindicales, políticos o ju-

diciales) con el robo, el pillaje, la destrucción, quema o desmantelamiento de la propiedad (privada o pública)? ¿Y con la conculcación de otros derechos fundamentales de las personas como la libertad de movimiento o de libre expresión? La huelga es uno de nuestros agujeros jurídicos en materia laboral que debiera atender toda reforma. En todo caso, la discrecionalidad de interpretación o acción de una ley para los poderes públicos, sean cuales sean éstos, permite favorecer los caprichos, las injusticias, el logro de los intereses espurios del poder o la autoridad y la corrupción.

La reforma laboral falla en abaratar la contratación (no el despido, como se dice). Falla en el sistema financiero, de gestión y de prestación de lo que trabajadores y empresarios pagan por seguro de desempleo, seguridad social, pensiones, sanidad, etc., que deberían ser del trabajador mediante “cartilla o mochila”. Y, asociado a ello, falla en el sistema de contratación que fragmenta el mercado. Debiendo aspirar a un modelo de contrato único, libre y sin engaño entre las partes, donde jornada o tiempos (parcial o completo) se estipulen sin cortapisas ni estímulos externos y donde podría aplicarse una indemnización por despido variable y creciente en el tiempo, con un tope máximo de mensualidades totales, desde luego menor que las 24 actuales.

No debe afrontarse el problema del paro de forma fragmentada, como sucede con el juvenil, cuyo principal problema, por cierto, es la política de salarios mínimos, que deberían desaparecer. ¿Qué hay de las personas que con 45, 50 o 55 años se quedan en paro y que, además de acumular un capital humano laboral importante, suelen engrosar las filas del desempleo a largo plazo o permanente? No se trata de problemas independientes. Lo que reflejan los datos de nuestro mercado laboral desde los años setenta no es ni una maldición divina ni idiosincrasia, sino resultado de malas leyes, malas estructuras, incentivos perversos y malas prácticas por parte de los agentes.



THINKSTOCK