

La reforma del mercado de trabajo, para promover ¿qué empleo?

J. Bosco García Pavón

Economista.

Miembro de la Sección de Economía de Acontecimiento.

Desde que el problema del paro ha alcanzado la categoría de político y económico (social, ya lo era desde hace tiempo) se repite hasta la saciedad que su causa estriba en las rigideces del mercado laboral, que llevan a las empresas a reducir la productividad y, por tanto, a perder competitividad.

Para centrar la cuestión, es conveniente recordar que la productividad implica la minimización de (todos) los costes empresariales y que una de las partidas más importante de coste en la empresa es la relativa al personal. Por eso, siempre que la economía presenta síntomas de recesión, para restituir la productividad se defiende el mismo mecanismo: un ajuste vía costes salariales que ayude a redistribuir la riqueza nacional en favor de las empresas, que de esta manera recuperan beneficios y, posteriormente, aumentan la producción y generan empleo.

Carácter de la reforma

Fiel al diagnóstico que tipifica al desempleo como un problema casi exclusivo del mercado de trabajo (en lugar de atribuirlo al mal resultado del funcionamiento global del sistema económico), la reforma puesta en marcha en España pretende flexibilizar el mercado de trabajo suprimiendo rigideces (derechos de los trabajadores) mediante una desregula-

ción de la actividad laboral que favorece a las empresas y que lo que persigue, en el fondo, es recuperar la productividad (que depende de la de los factores: capital y trabajo) mediante la reducción de los costes del factor trabajo.

La reforma es global e integral, pues aborda simultáneamente el cambio tanto de cuestiones que afectan a las relaciones laborales individuales como colectivas. Se trata, más bien, de una redefinición del modelo de relaciones laborales existente que afecta a los tres estadios de tales relaciones: la entrada, la permanencia y la salida del mercado de trabajo.

En cuanto a la entrada en el mercado de trabajo, la reforma opta con meridiana claridad por la contratación temporal en detrimento de la de carácter indefinido. Pero, como señala el Profesor Segura, «la contratación temporal ayuda a la entrada en el mercado de trabajo, pero facilita su salida. La posibilidad de ajustar a la baja es mucho mayor y rápida.»

La temporalidad va en contra de la pretendida productividad, ya que resulta claramente contraproducente para el buen funcionamiento de una economía que quiere ser competitiva crear un tejido productivo sobre la base de empleo precario, carente de experiencia y profesionalidad.

La eventualidad difunde la inestabilidad en el trabajo no sólo a los directamente afectados, sino a los mismos trabajadores fijos, a través de la competencia laboral y el efecto sustitución que conllevan algunas modalidades de contratación eventual, que pueden llegar a generar conflictos entre grupos de trabajadores sometidos a distintos tipos de contratos laborales.

Se favorece así la dualización dentro del mercado de trabajo, al existir una considerable fragmentación, no sólo por la evolución trabajo fijo/trabajo eventual, sino por las agudas disparidades existentes en las condiciones de trabajo de cada uno de estos componentes. La precariedad puede generar una cultura del trabajo que abone tanto la insolidaridad como una falsa idea de competitividad (no producir «con» o trabajar «con», sino «contra»).

Además, si se tiene en cuenta que el empleo no es objetivo autónomo de ninguna empresa (lo es maximizar los márgenes), puede concluirse que la creación de empleo tendrá más que ver con el comportamiento del ciclo económico que con el sistema legal de contratación. Por tanto, para un nivel de producción dado, la temporalidad llevará a conseguir mayor productividad por la vía de menos empleo.

En relación a la permanencia en el puesto de trabajo, se esta-

blece un cambio importante, consistente en un repliegue del Estado en cuanto a su intervención legislativa. La retirada de la intervención estatal o el carácter meramente indicativo de sus mandatos se justifica con un mayor protagonismo de los convenios colectivos, como si la negociación de éstos se hiciera de igual forma y en las mismas condiciones en todos los sectores y empresas. La reforma deja al ejercicio del poder unilateral del empresario espacios que antes ocupaba la norma legal. (¿Se piensa que la «ley del palo» ayuda a recuperar la productividad?).

Finalmente, la salida del mercado de trabajo ve incrementada con la reforma las causas que la justifican y la agilización de los trámites, suprimiendo en ciertos supuestos la previa autorización administrativa.

Establece una redefinición del concepto de despido colectivo en función del tamaño de las empresas. Las extinciones de los contratos serán posibles tanto por causas técnicas y económicas como por motivos organizativos de la producción. Aquí surge una cuestión fundamental: ¿quién podrá determinar si las «necesidades de organización» del empresario justifican o no los despidos?

Implicaciones

En conclusión, las medidas adoptadas implican, por una parte, creación de empleos de baja calidad y, por otra, una desregulación de la actividad laboral, con el fin de que las empresas puedan ajustar sus plantillas fácilmente ante las variaciones de la coyuntura económica.

La recuperación de la productividad por un ajuste vía costes salariales, que es lo que básicamente establece la reforma, tiene como consecuencia que se rele-

guen otros aspectos vinculados a la mejora de la productividad (lo que hace prácticamente imposible el consenso sindical). No se considera que el aumento de la productividad también depende de la organización, la tecnología, el marketing y otra serie de factores que son responsabilidad del empresario, porque hablar de productividad no es sólo hablar de producción y recursos escasos, sino de seguridad e higiene, calidad, etc. El no considerar la productividad como un concepto interdisciplinar de mejora integral hace que se favorezcan estrategias empresariales pasivas, cuyos efectos se agotan rápidamente, enmarcadas en un contexto de internacionalización de la economía en donde se busca obtener ventajas comparativas estáticas que permiten aumentar la competitividad de las exportaciones y la atracción de capitales extranjeros. Pero el reto está hoy en la mundialización, que exige una gestión de la mano de obra que incentive su cualificación y su capacidad de iniciativa y que requiera estrategias empresariales más activas, que traten de obtener ventajas de carácter dinámico.

El crecimiento de la economía española y la creación de empleo pasa necesariamente por el desarrollo de iniciativas empresariales que sepan responder a ese reto de una economía mundializada.

La clase empresarial española, que amplía considerablemente su poder de organización con esta reforma, debe ser responsable y entender (y demostrar) que la flexibilidad en la contratación y en los mecanismos de salida o ajuste del empleo deben buscar esas estrategias más activas, facilitar la reestructuración industrial y la aparición de nuevas actividades empresariales, y no debe entenderse, en ningún caso, como un medio de abaratar indiscriminadamente los costes laborales.

El Gobierno, por su parte, debe definir una política industrial y tecnológica y proporcionar medidas para el establecimiento de un marco de referencia que garantice el desarrollo de esas iniciativas empresariales comentadas.

Si estas condiciones no se cumplen, lo más que puede conseguir la reforma es una eclosión del empleo precario, que quizá pueda aliviar el problema a corto plazo, pero que, al ser también el más vulnerable en épocas de crisis, puede volver a agravar el desempleo ante cualquier variación negativa de la coyuntura económica.

La inmediatez, el corto plazo, hace olvidar que la economía y la empresa lo que necesitan no es una mano de obra barata, sino formada. Una población de aprendices y de eventuales rotando periódicamente por diferentes y dispares empresas puede conseguir lo primero, pero parece bastante dudoso que ayude a conseguir lo segundo. **A**

Lo más que puede conseguir la reforma es una eclosión del empleo precario... al ser también el más vulnerable en épocas de crisis, puede volver a agravar el desempleo ante cualquier coyuntura negativa