

EL ACUERDO PARA LA REFORMA LABORAL El proceso de diálogo social culminado ayer supone, en opinión de los autores, un paso adelante en la buena dirección para establecer un nuevo modelo de crecimiento. No obstante, para su consolidación será necesario seguir profundizando en las reformas estructurales

MANUEL PIMENTEL

Razonable y positivo



El acuerdo social es, sin duda alguna, una excelente noticia para nuestra economía, en estos momentos en los que el optimismo se enfría por una alta inflación, un euro caro, un déficit por cuenta corriente disparado y el petróleo por la nubes. A pesar de este desalentador panorama, nuestra economía sigue creciendo (un 3,5% según la última estimación) y creando empleo, aunque sus dos principales motores, la construcción y el consumo, podrían estar ralentizándose. El decreto-ley que recogerá los acuerdos alcanzados supondrá un magnífico mensaje de estabilidad, mejora y modernización de nuestro mercado laboral.

Muchos han sido los factores que se han conjugado para permitir nuestro espectacular crecimiento del empleo y riqueza durante la última década. Uno de los más destacados ha sido el clima de estabilidad y moderación laboral impulsado por los grandes acuerdos sociales. Mientras que el clima social en otros países de nuestro entorno europeo –véase Francia– ha sido conflictivo y errático, el nuestro ha sido casi una balsa de aceite. Y eso es muy importante para el mundo de la empresa. Con este nuevo acuerdo garantizamos un marco laboral estable y razonable, un claro mensaje de optimismo en medio de tantas noticias desalentadoras.

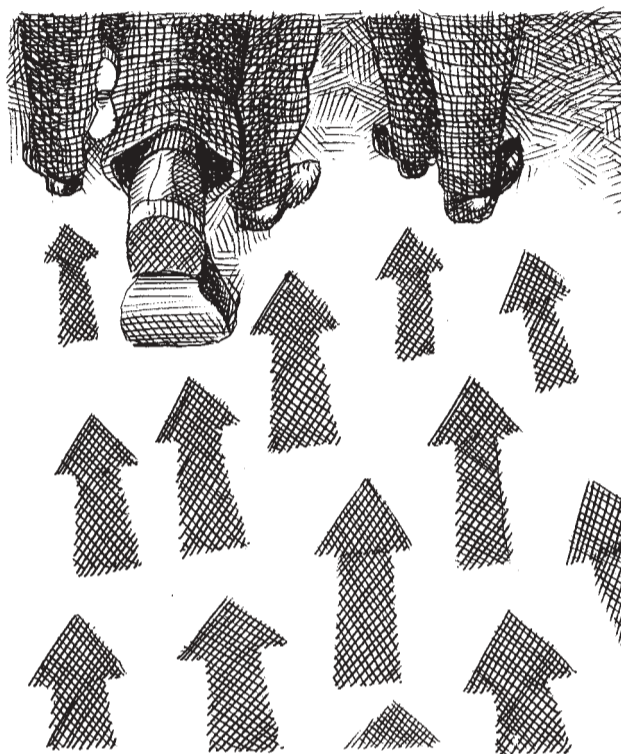
El reciente acuerdo laboral nos llega, tras un complejo y prolongado

proceso de negociación que comenzó en julio de 2004. Ha durado casi dos años y momentos hubo en los que pareció que iba a naufragar. Hoy, tras el éxito, debemos comenzar a valorar su contenido.

Disponíamos de dos tipos de contratación indefinida. El tradicional, con una indemnización de 45 días, y el del fomento de la contratación –hijo de la reforma del año 1997–, con 33 días.

Lo ideal hubiera sido que todos los nuevos contratos indefinidos hubieran pasado a 33 días, más en consonancia con la media europea, respetando los derechos de los trabajadores contratados con el tradicional. No ha sido así de forma directa, aunque sí indirecta, al aplicarse para la transformación en fijos de todos los temporales suscritos antes del 31 de diciembre de 2007. Es decir, que muchas empresas tendrán como temporal a un trabajador durante varios meses para después convertirlo en fijo de 33 días con unas bonificaciones, además. Esta vía intermedia hará que el proceso de transformación a fijos se prolongue durante lo que queda de 2006 y todo el próximo ejercicio.

En cuanto a las bonificaciones, podemos considerar que racionalizan y mejoran en algo las existentes. La reducción de las cotizaciones empresariales tanto al desempleo como al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) deben ser bien recibidas. Disfr-



ÁNGEL NAVAS

tamos en estos momentos de un abultado superávit en las cuentas del Inem, por lo que cabe la reducción de cuotas –que beneficia al empleo al reducir sus costes totales– y la mejora de prestaciones del Fogasa y de desempleo. Se debería haber llegado algo más allá, creando un Fondo de Reserva para el desempleo, similar al que ya funciona para las pensiones.

Es de valorar el marco estable que nos deja para los próximos ejercicios

Quizá las medidas más innovadoras lleguen de mano de los artículos que limitan el encadenamiento de contratos temporales, cuyo abuso venía suponiendo una fuente de precariedad inaceptable. Así, si un trabajador ha estado contratado como temporal durante 24 meses en un periodo de 30, pasará de forma automática a fijo. Si este acuerdo hubiera tenido efectos retroactivos, hubiera supuesto una auténtica revolución. Su alcance será más limitado al aplicarse sólo a los contratos en vigor o suscritos posteriormente a la fecha de entrada en vigor de las reformas legales. Se introducen modificaciones en lo referente a los contratos de formación, inserción y en la subcontratación de los de obras o servicios.

Un acuerdo que supera el tradicional marco de negociación social es el que determina el incremento de los efectivos de la Inspección de Trabajo y la creación de determinados órganos de gestión. Algo similar ocurre con los Servicios Públicos de Empleo. Creo que debería ser el Gobierno quien se tendría que haber anticipado en estas materias.

En resumen, que la reforma laboral supone un buen paso adelante en las líneas abiertas en 1997. Y además de sus contenidos, debemos valorar el marco estable que nos dejan para los próximos ejercicios. Enhorabuena a todos los que lo hicieron posible.

SEBASTIÁN ROYO

El pacto y el modelo de crecimiento



El Gobierno, la patronal y los sindicatos firmaron ayer un nuevo pacto social para una reforma laboral que quiere contribuir a la estabilidad en el empleo y al fortalecimiento de la contratación indefinida, y tiene el objetivo principal de reducir la tasa de temporalidad, que afecta a más de cinco millones de trabajadores (o más de un 30% de los empleos, la tasa más alta de los países desarrollados).

El acuerdo consta de cinco componentes principales: primero, se intenta frenar la temporalidad limitando el encadenamiento abusivo de los contratos temporales, obligando a las empresas a que hagan fijos a todos los trabajadores que hayan firmado dos o más contratos temporales para el mismo puesto en un plazo de 30 meses, y limitando la rotación en un mismo puesto.

En segundo lugar, el acuerdo estipula la elaboración de

un plan de choque con subvenciones (por determinar pero estimadas en unos 800 euros) a los empresarios que conviertan a sus trabajadores temporales en indefinidos. Al mismo tiempo, permite que todos los contratos temporales anteriores a 2008 puedan pasar a fijos con un despido de 33 días por año trabajado (frente a los 45 ordinarios).

En tercer lugar, se establecerán bonificaciones de una cuantía fija (en vez del sistema actual que se calcula en base a un porcentaje de la base de cotización) para los contratos que inicialmente se establezcan como fijos.

En cuarto lugar, se rebajan las cotizaciones por desempleo que los empresarios pagan por sus trabajadores (del 6% actual a un 5,75% en 2007 y un 5,5% en 2008), y a la mitad (del 0,4% al 0,2%) las cotizaciones al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).

Por último, el acuerdo limita las cadenas de subcon-

tratación abusivas haciendo ilegal la cesión de trabajadores por empresas sin actividad propia que contratan con otras exclusivamente para ofrecer mano de obra.

Este pacto se produce en un momento de coyuntura favorable. El producto nacional ha crecido el primer trimestre a un ritmo del 3,5%, una cifra muy superior a la de otros países europeos; las cifras de empleo, con 200.000 nuevos afiliados a la Seguridad Social en el mes de abril, ha sido la mejor registrada en este mes desde que se computa este dato, y un 11% de los contratos registrados son indefinidos. Al tiempo, la tasa de actividad de la población entre 15 y 64 años ha aumentado significativamente y convergido con la media europea (del 62,4% de 1997 a casi un 70% actual). Y se sigue registrando un aumento significativo de la población activa, empujando por la inmigración y la incorporación de la mujer

al mercado laboral, que ha llevado a un crecimiento interanual de un 3,2% en 2005, en un contexto de creación de empleo (con un crecimiento anual próximo al 5%) y una caída importante del paro (del 20% en 1997 al 9,07% actual).

Estos datos, sin embargo, no pueden enmascarar las debilidades de la economía española. La última encuesta de población activa (EPA) indicaba una nueva subida del paro en el último trimestre, que alcanza al 9,07% de la población activa (frente a un 8,3% en la UE). Al mismo tiempo, los últimos datos siguen apuntando la persistencia de problemas estructurales marcados por el continuo deterioro de la competitividad reflejado en el déficit de la balanza por cuenta corriente, que supera ya el 7,6% del PIB; el deterioro de la productividad, que cayó un 1,3% en 2005, y la intensificación del diferencial de inflación entre España y los paí-

ses de nuestro entorno (los precios se incrementaron un 3,9% en abril, frente a un 2,4% en la zona euro).

Este acuerdo es un paso en la dirección adecuada ya que puede contribuir al establecimiento de un nuevo modelo de crecimiento basado en el valor añadido a la producción y en la productividad, que exige un sistema productivo con una mano de obra cualificada, flexible y eficiente. Esto no es posible en un mercado laboral caracterizado por la segmentación y la precarización que descapitaliza a los trabajadores y contribuye al crecimiento negativo de la productividad.

Un nuevo modelo también requerirá un aumento del gasto en educación, en formación, y en I+D+i (con un 1,07% del PIB España sigue gastando casi un punto menos que la media de la UE). Desafortunadamente, el acuerdo no incluye otros temas pendientes, como la es-

tructura de la negociación colectiva o la formación profesional, también claves para un marco de relaciones laborales dinámico y flexible. Además esta reforma no puede cambiar por sí sola la organización de trabajo del país ni un modelo productivo que se sigue basando en sectores de baja productividad y mano de obra intensiva.

En un momento de celebración es importante una vez más recordar que la situación envidiable de la economía española no será eterna y que sigue siendo necesario profundizar en las reformas estructurales para consolidar el crecimiento en el medio y largo plazo.

Director del Campus de Madrid de la Universidad de Suffolk y codirector del Seminario de Estudios Ibéricos del Centro de Estudios Europeos de la Universidad de Harvard
sroyo@suffolk.edu