

Sorpresa positiva

Las medidas de reforma del mercado laboral se alinean con los buenos ejemplos europeos

EL PAÍS - Editorial - 15-04-2010

Es una sorpresa positiva. Aunque modesta, la reforma laboral se va abriendo paso sin los defectos que aquejan a otros paquetes económicos, como la aparente urgencia en generar titulares presente en el pacto de Zurbano o la ansiedad por armar un mosaico de medidas heterogéneas que se aprecia en la Ley de Economía Sostenible. Primero fue el acuerdo trienal de negociación colectiva, el 9 de febrero; ahora, el documento intermedio sobre mercado laboral para propulsar el pacto de cinco reformas concretas, al que seguirá la renegociación de algunos elementos del Pacto de Toledo.

En la tediosa y ambigua escritura del documento intermedio emitido este pasado lunes por el Gobierno se esconde su principal virtud: no se trata de un texto grandilocuente para anotarse éxitos rápidos, sino de un trabajo técnico que recoge consensos y plantea distintas hipótesis para superar los disensos. Enfoque acertado si se comparte la convicción de que es más eficiente la concertación que la confrontación. En su modestia estriba su utilidad. ¿Qué es lo que impidió al Gobierno lanzar estas mismas propuestas hace un año? Nada más que el propio Gobierno.

Las reformas del mercado laboral difícilmente crearán por sí mismas nuevos empleos, pero, al eliminar obstáculos, actualizar fórmulas y cancelar pesos muertos normativos, deberán servir para reducir al mínimo la destrucción de empleo, y sobre todo posibilitarán una más

rápida generación de puestos de trabajo. Algo dramático sucede en el mercado laboral español, y no es seguramente el coste del despido, por lo cual en épocas de crisis el paro alcanza el 20% y en fases de expansión nunca baja del 10%. Es seguramente la falta de adaptación continua del marco laboral.

En la propuesta de modificar la normativa sobre contratos destaca la intención de incentivar los fijos indefinidos y acotar los eventuales y de obra. Para favorecer la estabilidad laboral se reordena y simplifica el sistema de bonificaciones y se plantea la adopción del sistema austriaco de indemnización por despido, según el cual cada trabajador acarrea de empleo en empleo la compensación acumulada. Resulta sensato, pues reduce las cargas de la empresa sin perjudicar al empleado.

La propuesta prioriza, mediante distintos apoyos, el empleo de los jóvenes entre 16 y 35 años y de los mayores de 45, en línea con los mejores ejemplos europeos. Abre mayor cauce al sector privado (ETT y otras agencias) en la intermediación y tiende a copiar la fórmula alemana de subvencionar la reducción de la jornada como alternativa a la extinción del empleo en las empresas en crisis.

Resta una larga negociación. Los sindicatos se oponen a una reducción de la indemnización por despido. Se oponen porque recorta los derechos de los trabajadores y porque no ven claras las compensaciones. Y los empresarios piden más cambios (una rebaja de las cotizaciones sociales entre otros). El texto del Gobierno, no hay que engañarse, sólo es un punto de partida para los sindicatos y la CEOE.