La verdadera eficacia de las reformas laborales

Cuáles son los efectos que han tenido las reformas laborales en España para afrontar el paro desde 1980.

15 de enero de 2009

Los distintos gobiernos que se han sucedido en España han dedicado esfuerzos a la creación de empleo. Para ello, emprendieron las reformas laborales de 1984, 1994, 1997, 2001 y 2006. En "Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2006", el profesor del IESE Sandalio Gómez, con la colaboración de Ignacio Contreras y María Dolores Gracia, analizan la eficacia de estas medidas y ofrecen una serie de recomendaciones para futuras reformas.

En 1984, una tasa del paro del 20,6% obligó al gobierno a impulsar la contratación temporal, a través de la potenciación del contrato de fomento al empleo y la prolongación del contrato de trabajo en prácticas hasta cuatro años después de la obtención del título. De esta forma se logró crear dos millones de contratos temporales hasta el año1993, un 95% del total de la contratación en esos años. Sin embargo, disminuyó el porcentaje de los contratos indefinidos y el número de parados aumentó en 765.000 personas.

Dos grandes reformas

Los años 90 se caracterizan por la aparición de las nuevas tecnologías de la información, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el incremento de la inmigración y el alto nivel de desempleo.

Dos reformas marcan un antes y un después. En 1994 se produce la más ambiciosa y de mayor importancia, a pesar de la falta de acuerdo con los interlocutores sociales. Uno de sus objetivos es contrario al de la anterior reforma: reducir la contratación temporal. Además,

©IESE Business School

facilita la inserción de los jóvenes, a través de los contratos de formación y la flexibilización de la relación laboral y las causas del despido. Desaparece el contrato de fomento al empleo con carácter general, aunque los empleos temporales se refugian en el contrato eventual y en el contrato por obra o servicio.

En 1997, apoyado en un gran pacto social entre los interlocutores sociales, se aprueba un nuevo modelo de contrato indefinido: el contrato de fomento de la contratación indefinida para personas con dificultades especiales. Pretende frenar los contratos temporales y cambiar las condiciones de los contratos de inserción en el mercado de trabajo. Hay una espectacular disminución del número de parados (un millón menos), lo que consigue situar la tasa de paro en un 12,9%. Éste es uno de los grandes logros de esta reforma, que por fin consigue cumplir claramente uno de sus objetivos.

En 2001, con una tasa de paro 10 puntos porcentuales menos que en 1996, se impulsa el contrato a tiempo parcial y se favorece que los contratos temporales pasen a indefinidos. El objetivo se logra, aunque de manera paulatina. El número de ocupados crece en millones y la tasa de paro cae un 2,35%.

La quinta y última reforma data del año 2006. Su principal error, según los autores, consiste en no buscar solución a los problemas estructurales. Se apoya básicamente en subvenciones con fecha de caducidad determinada. La primera medida caduca en diciembre de 2007, cuando se opta por bonificar y estimular el contrato de fomento y transformar los contratos eventuales en indefinidos. Con esta reforma, se produce un incremento de la contratación ligeramente mayor con respecto a años anteriores. Pero partir de esa fecha, se produce un estancamiento de los contratos indefinidos, lo que apoya la tesis de que son medidas de tipo coyuntural, que no atacan el problema de fondo

Los autores aconsejan que la nueva reforma del mercado laboral, ahora tan demandada, debería aprender de las anteriores reformas. No hay que olvidar que la única que consiguió alcanzar unos resultados razonables fue la de 1997, puntualizan, ya que abordaba unos ambiciosos objetivos, se apoyó en el consenso social y contó con un momento económico propicio.

Por otro lado, confían en una más completa y especializada formación de los trabajadores, empleados y directivos; el impulso de la investigación, desarrollo e innovación; y la extensión y aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas y en la ciudadanía como modelo para el futuro. Igualmente, expresan que habría que estudiar las causas del despido, impulsando más las causas objetivas y, sobre todo, analizar la necesidad de replantearse el precio a

©IESE Business School

pagar en caso de indemnización. En este punto, los autores piensan que uno de los factores que retrae el contrato indefinido es el cobro de esta cantidad. Además, consideran que ampliar las causas de despido objetivo es otra opción a tener en cuenta.

En opinión de Gómez, Contreras y Gracia, apuntan opciones a estudiar para la próxima reforma laboral para fomentar la contratación indefinida: por ejemplo, con un contrato de duración de tiempo determinado que finalmente se convierta en indefinido, o determinando una indemnización al inicio de contrato en caso de despido. Los autores también se muestran partidarios de flexibilizar la movilidad de los trabajadores y facilitar cambios de residencia como medidas a tener en cuenta para fomentar la creación de empleo.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School