



ERGON

MAYO 2022

17/05/2022

ERGON_OPINA

**IMPACTO Y EFECTOS DE LA
REFORMA LABORAL**



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org



ERGON_OPINA

1 Parece evidente que la reforma laboral, aun siendo positiva, no ha sido capaz de proponer respuestas a muchos de los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo

2 Tenemos que aprender a desvincular los conceptos de empleo y trabajo. Pronto el empleo dejará de ser un elemento esencial del desarrollo y el bienestar, personal y colectivo. Esto plantea la necesidad de cambiar los sistemas de protección social para que sean más equitativos y sostenibles

3 Debemos empezar a minimizar los efectos del incremento de la desigualdad que estamos viviendo. Tenemos que diferenciar la línea que separa la flexibilidad y la precariedad, y ser muy conscientes de las dificultades que genera en nuestra estructura económica

4 Debemos de crear las condiciones para que nuestros jóvenes tengan experiencias laborales en su etapa formativa. Tenemos que tomar la referencia del modelo suizo, en el que el 90% de los trabajadores ya han pasado por una experiencia laboral a los 16 años

Al margen de las circunstancias que se produjeron para su definitiva aprobación en el Congreso de los Diputados, y tras preguntarnos **si es posible denominar a la norma aprobada como “reforma”**, lo cierto es que han transcurrido ya algo más de los 100 días que se toman como “de prueba” **para empezar a medir/valorar los resultados de la Reforma Laboral.**

Una valoración que formularemos, **al margen de reconocer que su impacto es sin duda positivo, en la perspectiva de si sus contenidos son los adecuados para responder a los retos con los que nos enfrentamos hoy.** Todo ello en un contexto que, hemos de reconocer, es tremendamente adverso debido al impacto del conflicto que estamos viviendo en Ucrania. No podemos dejar al margen esta situación en los análisis de impacto que se desarrollen en el futuro.

Si intentamos situarnos en los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, que hemos analizado repetidamente en nuestra fundación, y cuyos contenidos están accesibles en nuestra web www.fundacionergon.org, conviene recordar la existencia de un consenso general sobre ellos:

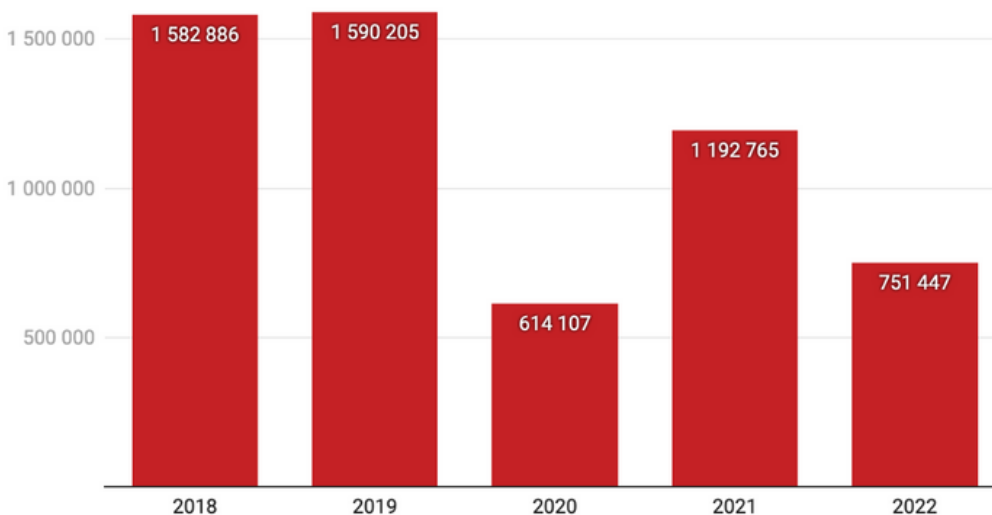
- **Niveles de desempleo específicamente relevantes en determinados colectivos.**
- **Elevadas tasas de temporalidad.**
- **Un marco legal que plantea problemas relativos a la seguridad jurídica.**
- **Entornos que permitan el desarrollo de nuevas habilidades y competencias.**
- **Gestión eficiente de las políticas de empleo tanto las de carácter pasivo como activo.**

Desempleo: Esta será una de las “pruebas” de fuego para determinar la validez y la vigencia de esta norma. Una certeza que, probablemente, no tendremos hasta dentro de un año aproximadamente, cuando validemos si se ha producido un incremento de la ocupación efectiva. Si se aprecia un primer impacto positivo en las contrataciones indefinidas, constatamos la falta de **concreción en medidas necesarias para reducir los niveles de desempleo estructural y de larga duración.**

Tasas de temporalidad: La reforma propone fórmulas dirigidas a reducir los niveles de contratación temporal y enfocadas en generar dificultades para su uso. Se establecen nuevos topes temporales, sobrecostes de resolución, se limitan los contratos formativos, etc. Es necesario constatar la relevancia que sin duda va a adquirir el formato del fijo discontinuo. **Los primeros datos que estamos obteniendo son positivos**, pero probablemente deberíamos de haber ido un poco más lejos, **facilitando sistemas de flexiseguridad que consideramos son imprescindibles en esta materia.** En cualquier caso, en un mes tan significativo como el de abril (en el que coincide la Semana Santa), ya hemos podido constatar un descenso significativo en nuevos contratos temporales, con niveles a la mitad que antes de la pandemia.

Nuevos contratos temporales en España

Cada mes de abril de cada año. Fuente: SEPE



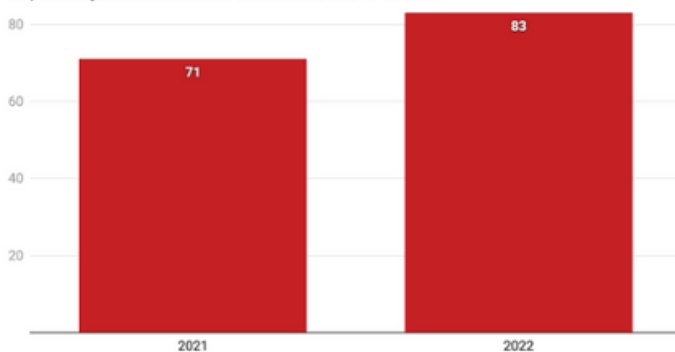
[Ilustración 1.
Nuevos
contratos
temporales
en España]

Seguridad jurídica: También deberemos de esperar un cierto tiempo para conocer si los elementos incorporados en la norma (nuevos mecanismos de contratación, expedientes de ajuste temporal de empleo, etc.) plantean un escenario de mayor seguridad jurídica. Recordemos que ésta tiene un impacto directo en los niveles de inversión, el crecimiento del PIB y la creación de empleo y que convivimos con **factores culturales muy establecidos que no sabemos si se verán modificados en la dirección adecuada.**

Adaptación de las competencias a las necesidades del mercado: Un tema que es muy relevante y que parece no preocuparnos en exceso, pues la norma aprobada no toma en consideración **la existencia de una falta equilibrio entre la demanda y la oferta de empleo. En otras palabras, de la presencia constante de miles de puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos como consecuencia de que los/las candidatos/as disponibles no disponen de las habilidades y competencias requeridas.** Con unas nuevas normas en el horizonte (Formación Profesional y Universidades) corremos el riesgo de desatar una lucha interna de competencias entre diferentes ámbitos de la administración pública, generando un marco irreal y voluntarista que no actúe de forma positiva para romper el círculo virtuoso de la formación continua y el reciclaje. Este panorama también castiga a los contratos formativos, e impide que se produzca el trasvase y la colaboración real entre el mundo educativo y el organizativo.

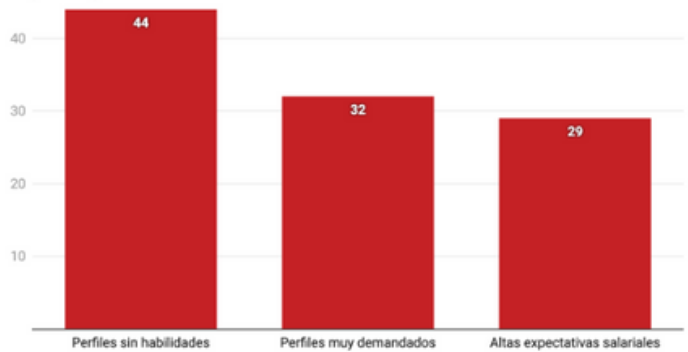
Empresas con dificultades para encontrar talento en España

En porcentajes. Fuente: Guía del Mercado Laboral HAYS 2022



¿Por qué no se encuentra talento en España?

En porcentajes. Fuente: Guía del Mercado Laboral HAYS 2022



[Ilustración 2: Empresas con dificultades para encontrar talento en España y ¿Por qué no se encuentra talento en España?]

Sistemas de protección social: Otro ámbito desaparecido en los contenidos de la negociación entre las partes y, por tanto, del resultado legislativo final. Solamente cabe señalar que los cambios en las dinámicas de nuestro mercado de trabajo (transformación, digitalización) y los generados por la Covid-19 (que incluso adquieren mayor impulso por el impacto del conflicto en Ucrania) exigen **el replanteamiento de las políticas de protección social (tanto activas como pasivas), para que éstas se centren en las personas y no en los puestos de trabajo.** De este punto depende en buena medida acabar de una vez por todas con la precariedad muchas veces asociada a la flexibilización del mercado de trabajo. Algunos países ya están en ello, mientras que nosotros seguimos “mirando para otro lado”.

Dicho esto, también resulta conveniente señalar la necesidad de que nuestros jóvenes tengan experiencias laborales en su etapa formativa. Se trata de un problema endémico de nuestro **sistema educativo (especialmente en secundaria)**, que tradicionalmente sitúa a los futuros trabajadores en una posición incómoda: **¿carrera universitaria o FP?** Es más, podría decirse que el sistema tiende a penalizar la segunda opción. Tenemos que tomar la referencia del **modelo suizo**, en el que el 90% de los jóvenes ya han pasado por una experiencia laboral a los 16 años. Y hacerlo apostando por una adquisición de competencias adaptadas al mundo digital que ya impera.

Como resumen final creemos que debemos recordar que **“no es suficiente a veces hacer lo mejor, sino hacer lo que se requiere” (Winston Churchill)**.

FUNDACIÓN ERGON

Somos una estructura independiente cuyos propósitos se centran en la **mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo**.

Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis realizado por un grupo de expertos que constatamos la necesidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as. **Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro.**

Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia**.

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestra **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN ELVIRA TORRES** al teléfono 686 34 82 97 o al e-mail info@fundacionergon.org.

