

# La reforma laboral: una salida a la crisis para el crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo

**Engracia Hidalgo,**  
secretaria de Estado de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La característica de la crisis económica que vivimos en los últimos años que más preocupa es sin duda el desempleo, por las situaciones de angustia que genera en personas que hasta hace no mucho tiempo se encontraban ocupadas y con una perspectiva profesional favorable. Conviene, asimismo, recordar que a principios de 2012 un total de 4.600.000 personas se encontraban desempleadas, de acuerdo con el paro registrado por los Servicios Públicos de Empleo, y la Encuesta de Población Activa constataba un 22,85 por ciento de desempleo. A esta situación, deben sumarse otras facetas de nuestro mercado de trabajo como la dualidad indefinido-temporal o la dificultad de acceso al empleo por los jóvenes.

**“Es el momento de mantener la calma y repensar el sistema español de relaciones laborales con la vista puesta no sólo en quienes ahora no tienen empleo, sino también en aquellos que en unos años demandarán un puesto de trabajo”**

En todo caso, este entorno no debe hacernos caer en el error de reaccionar de una manera poco meditada pensando en el corto plazo, sino que es el momento de mantener la calma y repensar el sistema español de relaciones laborales con la vista puesta, no sólo en quienes ahora no tienen empleo, sino también en aquellos que en unos años demandarán un puesto de trabajo.

Por otra parte, y a la vista de la dimensión global de la crisis económica, la reforma del mercado de trabajo español ha pasado de ser un asunto que básicamente ocupaba a los agentes sociales nacionales a ser una cuestión de trascendencia europea y mundial. Numerosas instituciones económicas europeas y mundiales se encuentran pendientes de la evolución de las reformas adoptadas por el Gobierno de España, y muy especialmente de la revisión de las reglas de juego del empleo.

En el contexto descrito, uno de los referentes válidos para acometer cualquier reforma es el planteamiento de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador que, más allá de objetivos concretos, propone la Estrategia Europa 2020, recogida en la Comunicación de la Comisión Europea de 3 de marzo de 2010. La reforma laboral en curso no puede ser ajena a ella.

De esta manera, la reforma laboral actual busca en primer lugar contribuir a un crecimiento inteligente basado en la formación.

La economía que surja de la crisis y las empresas que en ella desarrollen su actividad están obligadas a tener una firme vocación por



la innovación, circunstancia que exige unos recursos humanos que estén preparados para competir internacionalmente y aportar un alto grado de valor añadido. Se precisarán trabajadores cada vez más preparados para quienes su capacitación sea, además de un instrumento de trabajo, una garantía de ocupación.

Por este motivo, la reforma laboral en curso incide muy especialmente en la formación como un derecho del trabajador, que debe gestionar sus propias capacidades, disponiendo para ello de un crédito de formación que garantice el ejercicio eficaz de este derecho en armonía con las necesidades de la empresa.

Muy especialmente, la reforma laboral pretende promover un crecimiento sostenible, basado en un marco dinámico de relaciones laborales.

En el ámbito del empleo, sostenibilidad significa ruptura de la dualidad del mercado de trabajo español, de manera que el empleo estable quede avalado por un sistema de relaciones laborales para todos. La tradicional rigidez en el desarrollo del contrato de trabajo provoca generalmente un efecto anterior y otro posterior a este contrato. El primero es el recurso al contrato temporal como solución preventiva a la incertidumbre del empresario, mientras que el efecto posterior consiste en la ruptura de la relación laboral ante la ausencia de herramientas de adaptación a circunstancias adversas para la empresa.

**“Las empresas están obligadas a tener una firme vocación por la innovación”**

**“La reforma laboral en curso incide muy especialmente en la formación como un derecho del trabajador, que debe gestionar sus propias capacidades”**

Como respuesta a este modelo, la reforma laboral propone un conjunto de medidas de flexibilidad interna que den lugar a relaciones de trabajo dinámicas y adaptables a la situación real de la empresa, de manera que se pueda contratar con la confianza de que el despido no es el único medio de ajustar empleo y garantizar la continuidad del empleo de unos pocos.

Por otra parte, las empresas con más dificultades para crecer son las empresas más pequeñas: los autónomos y las microempresas. Para este importantísimo sector de la economía, se hace precisa una adecuación de la realidad laboral a sus necesidades, siempre garantizando niveles de protección adecuados y derechos para los trabajadores contratados por ellas.

En último lugar, la reforma laboral quiere ser una reforma para un crecimiento inclusivo, basado en el empleo para todos.

Las medidas de la reforma laboral se han diseñado para promover el empleo de las personas. Por ello, además de establecer condiciones generales que promuevan la contratación, es necesario que la creación de empleo tenga especial incidencia en determinados colectivos con dificultades de entrada en el mercado laboral, para lo que es necesaria la optimización de las posibilidades del vigente sistema de incentivos a la contratación.

En este punto, es muy importante tener en cuenta a los jóvenes, colectivo muy castigado por el paro y grupo clave como futura fuerza laboral de España. La promoción del empleo juvenil requiere un Plan específico en el que se preste una atención muy especial a la transición de la escuela a la empresa.

En último lugar, y con el objeto de que toda persona que quiera trabajar pueda hacerlo, la reforma contempla una serie de medidas de conciliación de la vida personal y familiar, incluyendo medidas de reincorporación.

Por todo lo expuesto, cabe concluir que, si bien no es misión de la reforma laboral crear empleo, sí que creará un nuevo marco de relaciones laborales que contribuya a que el empleo que se genere en el futuro sea un empleo de calidad y competitivo.



31 aniversario