

TRIBUNA: Laboratorio de ideas GUILLERO DE LA DEHESA

Problemas del mercado laboral español

GUILLERO DE LA DEHESA 18/10/2009

España ha ido convergiendo hacia la media de la Unión Europea en casi todas sus magnitudes económicas menos en sus tasas de desempleo. La evidencia muestra que en cada una de las recesiones de los últimos 35 años España ha duplicado la tasa de desempleo media de Europa, tanto en la dictadura, durante la recesión de 1973-1974, como en la democracia, en las de 1981, 1993, 1994 y la actual. Además, este problema ha sido asimétrico, ya que España sólo ha logrado igualar la tasa media de desempleo europea creciendo por encima de su potencial y generando fuertes desequilibrios, como en 2007.

En general, el desempleo es el resultado de caídas de la actividad económica en las fases recesivas del ciclo. Ahora bien, cuando un país duplica las tasas de desempleo de otros ante una recesión similar, como ha ocurrido recurrentemente en España, muestra que su mercado de trabajo sufre serios problemas institucionales y estructurales en su funcionamiento que consisten en la combinación de rigidez salarial y mercado de trabajo dual.

Primero, el sistema de negociación colectiva actual hace que los salarios no respondan adecuadamente a las variaciones de la productividad, ni a las del empleo, ni a la situación económica de cada empresa, sino sólo a la inflación, pero además, con retraso y de forma asimétrica, es decir, responden a sus subidas, pero no a sus bajadas. Esto hace que los salarios tiendan a crecer por encima de la productividad y de la inflación y que algunas empresas tengan que cerrar, al estar obligadas a acogerse a los convenios provinciales o sectoriales que predominan sobre los de empresa.

Segundo, la brecha de costes de despido entre los trabajadores indefinidos y los temporales es enorme, ya que son muy bajos para los segundos, que son jóvenes de más reciente incorporación al mercado de trabajo, con cualificación elevada, a los que se despide fácilmente, y son elevados para la mayoría de los trabajadores más antiguos, con contratos indefinidos, que en promedio tienen menor cualificación que los anteriores y a los que se despide con dificultad o no se les despide. Es decir, existe un mercado laboral dual en el que, cuando llega una recesión, se despide mucho a los primeros y poco a los segundos, independientemente de sus conocimientos, cualificación, esfuerzo y desempeño. Esto hace que la rotación de los temporales sea enorme y la tasa de desempleo duplique la de otros países de la UE.

Además, este mercado dual aumenta la desigualdad, permitiendo que los primeros, con contratos indefinidos, más seguros en su empleo y con un nivel de afiliación sindical elevado, presionen fuertemente para aumentar sus salarios, mientras que los segundos, con contratos temporales e inseguros en su empleo y con poca afiliación, salen perdiendo, ya que las empresas, si no pueden ajustar los salarios de los primeros, pueden acabar despidiéndolos.

Ambos problemas estructurales terminan resultando en una mayor inflación, una menor productividad, una menor movilidad laboral y un mayor desempleo que en los demás países de la UE. Paradójicamente, modificar esta situación no requiere gastar más recursos públicos o privados, sino que basta con ponerse de acuerdo en hacer algunos cambios legislativos y administrativos prudentes y razonables en los que pueda alcanzarse consenso.

El nivel de desempleo resultante del actual marco laboral es mayor que en otros países por cuatro razones: primera, porque al ser más fácil despedir a los jóvenes (y especialmente a aquellas mujeres que han acudido más tarde, pero masivamente, al mercado de trabajo, por estar mucho más cualificadas que antes de 1984), éstos son los primeros en quedarse sin empleo, pues el mercado se vacía y se ajusta primero a su costa. Segunda, porque la actual negociación colectiva hace que los salarios respondan muy poco a la situación económica de las empresas, a las variaciones de la actividad económica y al nivel de desempleo. Es decir, al no ceder los salarios (precios), el mercado termina ajustándose vía cantidades, reduciendo los empleos. Tercera, porque la contratación a tiempo parcial, que ha sido la base fundamental de la creación de empleo en Europa, es muy baja en España, ya que, al ser mayoritariamente indefinida, es desplazada por la contratación temporal, más flexible. Cuarta, porque las políticas activas de empleo de formación y reciclaje son un porcentaje muy bajo del total que está dominado por las pasivas, y porque la intermediación pública de las colocaciones es sólo en un 10% del total.

La productividad resultante de este marco es menor que en otros países por tres razones: primera, porque los nuevos trabajadores temporales que son contratados suelen tener una cualificación superior a la del puesto de trabajo que se les ofrece, desperdiándose su mayor nivel de cualificación. Segunda, porque las empresas, al no saber si van a necesitar despedir a estos trabajadores temporales más adelante, no les dan formación suficiente dentro de la compañía, condición necesaria para aumentar su productividad. Tercera, porque ante su permanente sobrecualificación e incertidumbre sobre su futuro en la empresa, los trabajadores temporales tienden lógicamente a mostrar un menor interés y esfuerzo en su trabajo y un mayor absentismo que si fuesen indefinidos.

La tasa de inflación salarial resulta ser más elevada que en otros países por tres razones: primera, porque el sistema actual de negociación colectiva y las cláusulas de salvaguardia de los convenios hacen que los salarios tiendan a crecer más que la tasa de inflación, ya que suelen ajustarse a sus subidas, pero no a sus bajadas. Segunda, porque los salarios se ajustan con retraso a la inflación por la firma creciente de convenios plurianuales que se acercan ya a tres años y por la ultraactividad salarial en algunos convenios. En una situación de recesión como la actual, en la que la inflación al consumo cae o incluso llega a ser negativa, se mantienen convenios anteriores con aumentos salariales muy superiores a la inflación. Tercera, porque como los salarios tampoco se ajustan a las caídas de la productividad, los costes salariales unitarios, es decir, ajustados por su productividad, crecen por encima de los de otros países de la UE.

La movilidad laboral intraempresarial es menor, puesto que aunque los trabajadores indefinidos pueden ser trasladados a otras divisiones o centros de trabajo, no así los temporales, al incurrir en unos costes que no podrán recuperarse si finalmente van a ser despedidos y porque no han recibido la formación necesaria para su nuevo puesto. La movilidad laboral interempresarial es menor porque los trabajadores con contrato indefinido y costes de despido elevados no se atreven a cambiar a otras empresas, pues perderían sus derechos implícitos en la percepción de su actual coste de despido, ligado a

su antigüedad. La movilidad interterritorial es menor porque los trabajadores temporales no se atreven a buscar empleo en otras ciudades o regiones con mayores probabilidades de encontrar empleo debido a que tienen la incertidumbre de que puedan terminar siendo despedidos después de haber alquilado una vivienda y trasladado a su familia.

Finalmente, los jóvenes, ante la dificultad de encontrar un empleo indefinido, ven dificultadas o retrasadas sus decisiones de tipo vital, tales como su emancipación y su procreación, lo que afecta negativamente a su acceso a una vivienda, a su tasa de fecundidad, cuando esta está cayendo de forma preocupante, y al futuro del sistema de pensiones de reparto. En el próximo artículo plantearé algunas propuestas de reforma que mejoren esta situación.

© EDICIONES EL PAÍS S.L. - Miguel Yuste 40 - 28037 Madrid [España] - Tel. 91 337 8200