

La reforma laboral: Algo que no funciona, pero que no se quiere cambiar

El Gobierno se ha visto obligado a promover una tímida reforma laboral, tras el fracaso de más de dos años de dialogo social. La reforma es absolutamente necesaria para la recuperación del país.

La manifestación más grave de la crisis en España es la evolución del paro. La destrucción de puestos de trabajo ha sido mucho más importante que en otros países desarrollados, con o sin desarrollo inmobiliario. Este comportamiento diferente es consecuencia de que los mecanismos de ajuste del mercado de trabajo no funcionan, lo que provoca que el ajuste recaiga en el paro, con el consiguiente coste en bienestar social y en crecimiento a largo plazo.

Dos de los principales elementos que definen el mercado de trabajo son los sistemas de protección del paro (entendido como prestación más indemnizaciones) y los sistemas de negociación colectiva.

La mayoría de los países cuentan con mecanismos para asegurar la renta de los trabajadores a lo largo de la vida laboral: las indemnizaciones por despido y los subsidios de paro, que se combinan en diferentes grados.

En España, para rescindir un contrato de trabajo se dan dos posibilidades: Causas objetivas o causas disciplinarias. En contratos fijos, si el procedimiento utilizado es el objetivo el empresario deberá satisfacer una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Si posteriormente se declara improcedente por un Juzgado, el empresario deberá indemnizarlo con 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades. Cuando el procedimiento es disciplinario, no hay indemnización.

Un hecho curioso es que las empresas en España reconocen, de forma inmediata, la improcedencia del despido en más del 70% de los casos y si contamos los que llegan al Juzgado podríamos concluir que aproximadamente un 90% de las rescisiones de contratos indefinidos obtienen la indemnización máxima prevista en la ley. Es decir, son improcedentes. Resulta muy extraño.

Algunas estimaciones sitúan el coste del despido en España en alrededor de las 128 semanas de salario, muy superior a nuestros vecinos y muy superior a la media de los países de la OCDE (25,8 semanas). Pero esto sólo pasa con los contratos indefinidos porque la indemnización por no renovar a un trabajador temporal eventual por obra y servicio es tan sólo de 8 días. Para el resto de los temporales es nulo. La protección para este tipo de contratos está muy por debajo de la media de la OCDE.

Otro sistema para asegurar la renta de los trabajadores, cuando pierden el trabajo, es el subsidio del paro. Varios estudios sitúan a los trabajadores españoles entre los más protegidos, por encima de la media de la OCDE.

Países como Dinamarca y Noruega se caracterizan por tener unas prestaciones superiores a la media, pero han eliminado las prestaciones por despido casi por completo, y países como Turquía y Corea destacan precisamente por todo lo contrario: elevadas indemnizaciones y unas prestaciones muy bajas.

Es probablemente excesivo el coste que deben soportar en España las empresas en el ajuste del factor trabajo, comparado con la media de la OCDE, pues es necesario financiarlo vía indemnización y vía cotizaciones sociales, los dos conceptos por encima de la media de la OCDE.

La existencia de dos modalidades de contrato con diferencias de protección tan elevadas ha generado una excesiva segmentación laboral, pues desplaza cualquier ajuste hacia el colectivo con contrato temporal, con las consecuencias que ello comporta.

Otro aspecto que precisa de una profunda reforma es el de la negociación colectiva. España es una de las economías en las que la densidad sindical es más reducida, si bien la cobertura de la negociación colectiva es de las más elevadas. Existen colectivos importantes de trabajadores (temporales, parados, etc.) y de empresas (pequeñas) que no están suficientemente representados en la negociación, por lo que el resultado de la misma no les tiene en cuenta. Además las posibilidades de descolgarse del convenio suele ser tan restrictiva que lo hace prácticamente imposible.

La negociación colectiva en España conlleva un exceso de rigidez que no permite su ajuste cuando es necesario. Los salarios están indiciados a la inflación pasada y en nada tienen en cuenta las circunstancias económicas y la productividad.

El Decreto Ley que ha aprobado el Gobierno no aborda ninguno de los elementos aquí citados. Quedará en manos del trámite parlamentario que se aborde con mayor o menor profundidad. Sea como sea, España tiene los deberes pendientes desde hace mucho tiempo, pero por el especial papel de los sindicatos en España, siempre han sido aplazados o las reformas han sido tímidas y no se ha afrontado el problema de raíz.

El mercado laboral no funciona, pero no parece que se quiera cambiar.

Joan Díaz José (JDA Assessors Consultors Professionals, S.L.P.) es miembro de Grupo20- Foro de Reflexión, Debate y Opinión de Auditoría.