

# Mercado de trabajo y reformas laborales en la actual situación de crisis económica

José Ignacio Pérez Infante\*

## Situación actual del mercado de trabajo

Uno de los efectos más negativos de la actual situación de crisis económica es el deterioro del mercado de trabajo, al producirse una fuerte destrucción del empleo y un acusado aumento del paro, deterioro que es en España de los más significativos e intensos de la Unión Europea. En efecto, en el cuarto trimestre de 2008, el descenso interanual del empleo asciende a 620.100 personas, el -3 por 100 en términos interanuales, a lo que, si se añade el aumento de 660.200 activos, equivalente al 2,9 por 100, se produce un incremento en la cifra del paro de 1.280.300 personas, el 66,4 por 100.

Con datos más recientes, los correspondientes a marzo, el crecimiento interanual del paro registrado se sitúa en 1.304.400, el 56,7 por 100, y el descenso también interanual de las afiliaciones en situación de alta laboral o asimilada a la Seguridad Social en 1.256.300, el 6,6 por 100.

Esta negativa evolución se relaciona con una serie de características del mercado de trabajo español:

- Fortísimas fluctuaciones procíclicas del empleo, más intensas que las del PIB y mucho más acusadas que las del empleo de la mayoría de los países europeos, lo que se refleja en una muy elevada elasticidad empleo-producción ( $\Delta L/L/\Delta \text{PIB}/\text{PIB}$ ), superior, incluso, a la unidad, cuando en otros países es muy inferior a ella.

- Estas fuertes fluctuaciones se reflejan en aumentos muy altos del empleo en las expansiones y en descensos, también muy altos, en las recesiones: en el período 2001-2007, el empleo aumentó en España en el 3,9 por 100, cuando en la zona del euro creció sólo el 0,9 por 100, mientras que en 2008 el empleo descendió en España el 3 por 100 y en la zona del euro aumentó el 0,8 por 100.

- Esta situación no parece muy compatible con la afirmación muy generalizada de que el mercado de trabajo español se caracteriza por un elevado grado de rigidez; más bien parece que ese mercado de trabajo muestra un elevado grado de flexibilidad, de adaptación del empleo a la situación económica, en contraste con la adaptación a través de las horas de trabajo, sobre todo en el inicio de cada fase económica, que predomina en otros países.

- Esta evolución tan fluctuante del empleo en España se puede explicar, al menos en parte, por la alta temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal), la mayor de la UE-27 y, por lo tanto, de la zona del euro: con datos de Eurostat, en el tercer trimestre de 2008 se situaba en España en el 29,5 por 100 y en la zona del euro en el 16,5 por 100, 13 puntos porcentuales menos.

- Además, a lo largo de 2008 el ajuste del empleo ha sido en su práctica totalidad temporal, puesto que en el cuarto trimestre de 2008, en términos interanuales, el empleo indefinido aumentaba todavía en 95.700 personas y el temporal descendía en 664.100 personas.

- Consecuencia de este comportamiento del empleo, más fluctuante como se ha señalado que el del PIB,

\* Economista y Profesor Asociado de la Universidad Carlos III de Madrid.

es que las variaciones de la productividad aparente por ocupado (en términos de empleo equivalente de la CNE) son claramente anticíclicas, muy inferiores en las expansiones que en las recesiones, algo que no ocurre en otros países europeos, en los que tiende a ser procíclicas o descendentes: desde 2000 a 2007 esa magnitud creció en España claramente por debajo del 1 por 100 y en 2008 aumentó el 1,8 por 100 (en el cuarto trimestre de 2008, el 2,5 por 100).

- En la última década, junto al fuerte aumento del empleo hasta 2007, la población activa también creció muy intensamente, principalmente por el notable aumento de los inmigrantes, con tasas de actividad muy superiores a las de los nativos, en torno a veinte puntos más, y por el acusado crecimiento de la tasa de actividad femenina, todavía algo inferior a la de la media de la UE. Este incremento de la población activa no se ha ralentizado sustancialmente con el agravamiento de la situación económica y el empleo en 2008, lo que era predecible por la estrecha relación directa que normalmente caracteriza a la evolución de las dos variables. A finales de 2008, la población activa crecía todavía a una tasa interanual de prácticamente el 3 por 100.
- De la evolución fuertemente descendente del empleo y del mantenimiento de una elevada tasa de incremento de la población activa resulta, como ya se ha señalado, un avance del paro de una intensidad desconocida, el más intenso en un año desde que se publica la EPA, lo que se refleja en un aumento de la tasa de paro a lo largo de 2008 superior a cinco puntos porcentuales, desde el 8,6 por 100 en el cuarto trimestre de 2007 hasta el 13,9 por 100 en el mismo período de 2008.
- Con los datos de EUROSTAT correspondientes a febrero de este año, la tasa de paro de España, el 15,5 por 100, es la más alta de la UE-27 y muy superior a la media de esta área, 7,9 por 100, y a la de la zona del euro, 8,5 por 100.

### ¿Qué se puede hacer ante esta situación?

Ante esta situación del mercado de trabajo, reflejo de una crisis económica de naturaleza e intensidad muy diferente a las que se produjeron en España en los períodos 1975-1984 y 1992-1994, y cuya solución está muy condicionada a lo que ocurra en la economía norteamericana, sólo caben a corto plazo soluciones drásticas en cooperación con el resto de Europa, dirigidas a resolver los proble-

mas de escasez crediticia y estimular la actividad económica tanto pública como privada.

En este contexto, y para paliar la situación del mercado de trabajo y acentuar los efectos positivos en el empleo de los planes económicos, éstos debieran ir acompañados de políticas específicas de mercado laboral, de programas extraordinarios, de choque, en colaboración con el Gobierno central y las comunidades autónomas, dirigidos a la reconversión profesional de los parados procedentes de los sectores y actividades económicas más afectados por la crisis, aumento de la protección por desempleo de los colectivos más desprotegidos y estímulo a la contratación de los trabajadores con mayores problemas de inserción o reinserción laboral, lo que, en vez de añadir nuevos incentivos, como se ha hecho en el último año, exigiría un replanteamiento global del sistema de incentivos a la contratación indefinida que evite al máximo los efectos nocivos del peso muerto, sustitución y desplazamiento.

Ahora bien, aparte de este tipo de actuaciones urgentes, de choque, la salida de la crisis exigirá actuaciones de mayor profundidad, que, en el marco de un nuevo modelo económico, garanticen la reforma del sistema financiero, replanteen el papel del mercado y el sector público, mejoren la competitividad de la economía española y eviten las deficiencias del actual sistema productivo, especialmente en cuanto a la importancia excesiva de la construcción.

Pero, estos cambios en el modelo económico deberían ir acompañados también de modificaciones en el sistema laboral, de reformas laborales, que, consensuadas con los interlocutores sociales, limiten las fluctuaciones del empleo, reduzcan el problema de la persistencia del paro en las expansiones y de la fuerte elevación de esa magnitud en las recesiones, y reduzca sustancialmente la importancia de la temporalidad.

La necesidad de consenso con los interlocutores sociales de estas reformas laborales parece evidente, si se pretende que sean eficaces, y que se eviten los problemas que se plantearon con la reforma laboral de 1994, la más ambiciosa desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, pero que no fue consensuada con dichos interlocutores. Ello exigirá un conjunto de medidas equilibradas que no agraven los actuales problemas de segmentación del mercado de trabajo y favorezcan la colaboración tanto de los gobiernos autonómicos como de los empresarios, sindicatos y trabajadores; lo contrario provocaría enfrentamientos sociales y entorpecería la puesta en marcha de las nuevas medidas.

En este sentido, uno de los problemas que plantea la actual situación de contratación y despido es que, aunque,

la normativa legal diferencia claramente entre el coste del despido procedente por causas objetivas, como las económicas, tecnológicas organizativas y de producción (20 días de salario por año de servicio), y del improcedente, es decir, sin causa legal de despido (45 años de salario por año de servicio en el caso del contrato indefinido ordinario o 33 días en el de fomento de la contratación indefinida), en la práctica la indemnización del despido procedente tiende a igualarse a la del improcedente.

La necesidad de diferenciar en la práctica la indemnización del despido procedente e improcedente debería ser una cuestión importante a tener en cuenta en cualquier propuesta de reforma laboral, a lo que podría contribuir la ampliación de las competencias de la negociación colectiva sectorial en materia de despido.

Además, la excesiva temporalidad de la contratación debiera ser objeto de atención en una reforma del mercado de trabajo con la pretensión de reducirla y de adaptar la legislación laboral a los cambios del sistema productivo que debe acompañar a la salida de la crisis.

En este sentido, sería deseable plantearse una serie de medidas, tendentes unas a limitar la contratación temporal y otras a fomentar la indefinida, entre las que podrían citarse:

- La profundización en la limitación del encadenamiento sucesivo de contratos temporales aprobada en la reforma laboral de 2006.
- El abaratamiento relativo de los costes de la contratación indefinida, lo que podría reflejarse en una reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de los contratos indefinidos y un aumento de las cotizaciones de los contratos temporales.
- La elevación de la indemnización por finalización de los contratos temporales celebrados directamente por las empresas, de 8 a 12 días de salario por año de servicio, hasta igualarla con la de los contratos temporales celebrados a través de empresas de trabajo temporal.
- La clarificación de las posibilidades de contratación temporal de carácter eventual y de obra o servicio determinado, reservando "realmente" la primera al aumento de la actividad normal de la empresa ("más de lo mismo") y la segunda al trabajo no ordinario de la empresa ("más de otra cosa"). En este sentido, cabría también profundizar en la definición del contrato de obra o servicio determinado, de forma que

se rompa con la vinculación actualmente existente entre contrata o subcontratas de obra o servicios y la contratación temporal de este tipo.

- La generalización de la contratación para el fomento de la contratación indefinida (con indemnización de 33 días de salario por año de servicio, inferior a 45 días de los contratos indefinidos ordinarios), limitada actualmente a los desempleados con edades comprendidas entre 16 y 30 años, mayores de 45 años que lleven buscando empleo al menos seis meses, mujeres que sean contratadas para empleos u ocupaciones en que estén subrepresentadas o personas discapacitadas, así como a las conversiones de contratos temporales en indefinidos si el contrato temporal se ha celebrado antes del 31 de diciembre de 2007.

Aparte de esas medidas, cabría plantearse, siempre a través del diálogo social, otra serie de actuaciones dirigidas a resolver algunos problemas importantes del mercado de trabajo como la insuficiente utilización del contrato a tiempo parcial y las deficiencias existentes en el contrato para la formación de jóvenes sin experiencia y cualificación.

En relación con el contrato a tiempo parcial, que podría convertirse en un método de flexibilidad de las empresas, alternativo a la contratación temporal, las modificaciones debieran ir en la dirección de reforzar la voluntariedad de este tipo de empleo, evitar su concentración en empleos de poca calidad y mal remunerados, y superar la actual discriminación en materia de protección social en comparación con el empleo a tiempo completo, lo que supone que una persona que trabaje a media jornada debe cotizar veinte años, en vez de quince, para acceder a una pensión de jubilación y cuarenta y siete años, en lugar de treinta y cinco años, para tener derecho a una pensión del 100 por 100 de la base reguladora. Asimismo, el contrato para la formación de jóvenes no cualificados debiera convertirse en un auténtico contrato formativo que mejore la inserción laboral de esos jóvenes.

Por su parte, la conversión de los servicios públicos de empleo en verdaderos mecanismos de intermediación y contratación, y la mejora e integración de los distintos componentes del sistema de formación profesional (reglada, ocupacional y permanente o continua) también debiera formar parte del contenido de una nueva reforma laboral a discutir entre el Gobierno y los interlocutores sociales, y también las comunidades autónomas por las competencias de estas administraciones en esas materias.

Por último, y siempre teniendo en cuenta la autonomía de las partes, sería conveniente, y dentro de la discu-

sión de su nivel de centralización o descentralización, lograr una mejor articulación de los distintos ámbitos funcionales y territoriales de la negociación colectiva, en aras de una mayor coordinación de la misma y una distribución más adecuada de los contenidos entre esos ámbitos, así como ampliar los contenidos de los convenios en materias tales

como la creación de empleo, conversión de contratos temporales en indefinidos, formación profesional y flexibilidad interna de las empresas, que permita en este último caso una mejor adecuación de las condiciones de trabajo de las empresas al cambio de la situación económica de las mismas.