

# 10

## ¿Qué explica la resistencia a las reformas laborales en España?

Juan José Dolado

Universidad Carlos III & CEPR

Florentino Felgueroso

Universidad de Oviedo & FEDEA

Marcel Jansen

Universidad Autónoma de Madrid

Existe un amplio consenso acerca de que los graves problemas en el ritmo de recuperación de la economía española están estrechamente relacionados con el pésimo comportamiento del mercado laboral durante la crisis, sin parangón en los países de nuestro entorno. Por ello, parece imprescindible acometer una reforma laboral integral que acelere la salida de la recesión y establezca las bases de un nuevo modelo productivo. Un requisito esencial de la misma debería pasar por la eliminación de la dualidad entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Sin embargo, no se vislumbran reformas de calado en esta dirección ni por parte del Gobierno ni de los agentes sociales. Este último bloque del libro, intentamos responder a dos preguntas: ¿A qué se debe tanta resistencia a la reforma laboral? y ¿Es la Propuesta para la reactivación laboral viable?

Para responder a estas cuestiones, un primer paso es conocer la opinión de los propios trabajadores sobre si el actual sistema de protección al empleo funciona adecuadamente. En el Capítulo 11 de este libro electrónico, documentamos un hecho interesante: mientras que los trabajadores jóvenes en España (menores de 35 años) son los que se sienten menos protegidos en el grupo de países de la UE15, los de edad avanzada se encuentran entre los que perciben mayor nivel de protección. Así pues, esta evidencia apunta directamente a la existencia de un conflicto de intereses frente a la posible reforma laboral. A favor estarían los trabajadores escasamente protegidos (temporales y parados) y en contra los trabajadores excesivamente protegidos (indefinidos). La resistencia de este último colectivo a cambiar el statu quo se explica por la brecha existente entre sus indemnizaciones por despido y las de los trabajadores temporales que les proporciona mayor capacidad de presión salarial cuanto mayor es su poder de negociación en los convenios colectivos.

Estamos pues ante un caso paradigmático de conflicto entre insiders y outsiders. Este es un fenómeno común en aquellos países en los que en su momento se acometió una reforma laboral en el margen, abriendo la posibilidad a la contratación temporal, sin cambiar los niveles de protección de los contratos indefinidos. La globalización y el aumento en la velocidad del cambio técnico de las últimas décadas han creado una demanda de mayor flexibilidad por parte de las empresas y, por lo tanto, una menor oferta de protección de los empleos, pero, por ésta misma razón, muchos trabajadores demandan más protección para asegurar el mantenimiento de su empleo y evitar una posible pérdida de renta. En España, este fenómeno se ve agudizado por el menor nivel educativo de los insiders, pero también por tener la mayor brecha entre indemnizaciones de contratos indefinidos y temporales y, en especial, por las características del sistema de representación sindical en España. En efecto, los restrictivos requisitos legales sobre el censo de votantes en las elecciones sindicales y la eficacia general de los convenios desincentivan la afiliación de los parados, trabajadores en PYMES y la mayoría de los trabajadores temporales. En el Capítulo 12, mostramos como el perfil típico del trabajador afiliado a los sindicatos es de un asalariado con contrato indefinido, de un nivel educativo medio-bajo, de avanzada edad, con mayor antigüedad y que trabaja en empresas de gran tamaño. Es

decir, el votante mayoritario, al que protegen los sindicatos para asegurarse su reelección, es aquel que obtiene mayores ventajas de la dualidad en nuestro mercado de trabajo.

Por otra parte, la patronal tampoco está exenta de responsabilidad en el bloqueo de la reforma laboral, ya que con su cerrazón en la reducción de los costes laborales ha marginado aquellos aspectos de la reforma laboral necesarios para el cambio productivo.

Ante esta situación, el Gobierno debería reflexionar sobre si supeditar la reforma laboral al acuerdo de los agentes sociales es la decisión correcta, incluso desde el punto de vista de su propia supervivencia política. En el Capítulo 12, también aportamos evidencia sobre lo equivocada que puede ser esta estrategia. Según el Eurobarómetro de junio del 2009, el 61% de la población española opinaba que una mayor flexibilidad contractual sería beneficiosa para la creación de empleo, siendo esta opinión mayoritaria entre los colectivos más afectados por la crisis. En el mismo sentido, los resultados más recientes del barómetro del CIS indican que el partido en el Gobierno podría perder las próximas elecciones generales por la pérdida de votos de aquellos colectivos que demandan mayor flexibilidad contractual (estudiantes, autónomos, parados y trabajadores temporales) y que no parecen estar suficientemente representados por los agentes sociales. Por otra parte, conforme se acentúa la destrucción de empleo indefinido, también podría perder parte del apoyo de aquel colectivo al que intenta favorecer manteniendo su nivel de protección actual.

El Gobierno tiene pues un doble reto: ¿cómo diseñar una reforma laboral eficaz y que pueda ser políticamente viable? La eficacia exige la definitiva supresión de la dualidad entre indefinidos y temporales. Aparte de los efectos perversos que produce en la economía española, también condiciona el buen funcionamiento de otras instituciones con las que interactúa, tales como la negociación colectiva o el sistema de prestaciones por desempleo, y absorbe una parte sustancial y escasamente eficaz del gasto en las políticas activas (véase Capítulo 5 de este libro).

La viabilidad política requiere maximizar el número de ganadores y compensar a los posibles perdedores de la reforma garantizándoles niveles de protección adecuados. En nuestra opinión, tal como hemos intentado explicar en este libro electrónico, una receta apropiada para suprimir la dualidad es la creación de un contrato único con indemnizaciones por despido creciente con la antigüedad, sin efectos retroactivos. Tal como se ha mostrado en el Capítulo 6, este tipo de contrato se puede diseñar para mejorar el nivel de protección de la mayoría de la población activa, sin que varíen sustancialmente las indemnizaciones reales medias. Dicha medida debería integrarse en un paquete de reformas más amplio – en especial, un nuevo diseño del sistema de protección por desempleo y la mejora en la eficacia de las políticas activas – que en conjunto puede garantizar el mantenimiento del nivel de protección social de aquellos trabajadores que puedan verse perjudicados por el cambio en la regulación contractual.

En definitiva, una reforma laboral eficaz no es inviable, pero para alcanzarla el Gobierno debería abrir la puerta a la posibilidad de que no fuera consensuada y fijar unos mínimos ambiciosos que traten de beneficiar a los más perjudicados por la crisis y ayudar a cambiar de modelo productivo. Las medidas avanzadas hasta el momento, tales como el Kurzarbeit, van más encaminadas a lograr un acuerdo social rápido que a cumplir estos objetivos.