

Estabilidad laboral y creación de empleo

Gonzalo Gómez Bengoechea – Universidad Pontificia Comillas ICADE

Los modelos de análisis del mercado de trabajo muestran que, cuando un país es golpeado por una crisis económica, la oferta de trabajo tiende a aumentar y la demanda a contraerse. Lo habitual en una situación de recesión es que se destruya empleo neto y que los salarios se reduzcan. Los mercados de trabajo más flexibles se adaptan mejor a contextos de debilidad de la demanda; las empresas pueden reducir las horas trabajadas y los salarios a la espera de que la tormenta escampe sin necesidad de reducir plantillas. Los mercados de trabajo más rígidos, en los que las disminuciones salariales son legalmente costosas, solo tienen una herramienta de ajuste disponible: la eliminación de puestos de trabajo.

Los datos disponibles sitúan el modelo de ajuste español en esta segunda categoría. Entre 2007 y 2013 la tasa de paro creció casi 20 puntos. En ese mismo período las horas trabajadas aumentaron desde 1.660 horas por empleado y año a casi 1.700. Es decir, en un contexto de menor demanda, la economía española destruyó empleos y concentró el trabajo en menos manos. Este comportamiento no fue coyuntural. Se trata de un problema estructural. La tasa de paro media en España, entre 1980 y 2017, es del 17.4%, mientras que en las economías avanzadas alcanza el 6.8% en conjunto.

Como consecuencia de este anómalo modelo de ajuste, el consumo se contrae con especial dureza en los períodos recesivos. En primer lugar, como es lógico, a través de la caída de renta que experimentan los hogares que caen en el desempleo. En segundo lugar, por el efecto contagio que experimentan aquellos trabajadores que mantienen su empleo, pero temen perderlo. Los economistas Campos y Reggio estiman una caída preventiva del consumo del 0.7% en aquellos trabajadores que observan un incremento del paro entre sus pares.

Las causas que explican la anormalidad laboral española son legislativas y formativas. Desde el punto de vista legislativo, España sufre las consecuencias de un marco regulatorio anticuado y no adaptado al contexto económico actual. Las empresas prefieren contratar a trabajadores temporales que a indefinidos, con un mayor coste de despido, como consecuencia del deficiente modelo de ajuste antes mencionado. Se reduce así la calidad del empleo e impulsa un modelo de relaciones laborales *LIFO* (el último en entrar es el primero en salir, por sus siglas en inglés).

La reforma laboral aprobada en 2012 ha corregido parcialmente este problema. En primer lugar, ha incrementado la probabilidad de salida del desempleo hacia una contratación indefinida. Aún así, la contratación temporal sigue siendo el resultado más factible para aquellos que abandonan el desempleo. Además, ha ralentizado tímidamente la destrucción de empleo temporal en favor de ajustes salariales.

En cuanto a la cuestión formativa, el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que la tasa de desempleo estructural en España se sitúa en torno al 12% de la población activa. Hay, por tanto, un elevado número de trabajadores cuyas capacidades no son demandadas por el mercado.

La fuerza de trabajo en España muestra una composición muy diferente a la de los países de nuestro entorno. El 35% de los trabajadores tienen formación universitaria, frente al 27% de media en la Unión Europea. El 23% ha recibido formación profesional y el 49% únicamente la educación básica obligatoria. En el conjunto de la Unión, las proporciones se invierten: casi el 50% se ha educado en escuelas de formación profesional y el 23% restante no ha continuado más allá de la educación básica. La oferta de trabajo no puede satisfacer las necesidades de la demanda, en muchos casos.

En un entorno de crecimiento débil y de mecanización productiva, el *trade-off* entre estabilidad laboral y creación de empleo podría acentuarse. Bajo esta premisa, la generación de un número suficiente de puestos de trabajo de calidad se convertirá en un verdadero desafío. En el corto plazo, es necesario impulsar las llamadas “políticas activas”, vincular la recepción de prestaciones a la búsqueda activa de empleo y reducir las diferencias entre contrataciones temporales e indefinidas. En el largo plazo, la adecuación de la fuerza laboral a las necesidades de las empresas será un desafío educativo que requerirá amplitud de miras y voluntad política.