

## Sección II

### Empresa, empleo y cooperación

## El desempleo en España. ¿Sin solución hasta el siglo XXI?

Cristóbal Táuler San Miguel

### 1. Magnitud real del desempleo español.

Nos encontramos en una situación tan grave que muchos se niegan a aceptar la veracidad de los datos sobre el paro en España. Hay quienes piensan que una cifra de paro superior al 20% habría originado hace tiempo una revuelta social. Estadísticos del prestigio de Julio Alcaide afirman que el paro real es inferior al expresado por la EPA. Ciertamente así ocurriría si consideramos que en ocasiones las personas piensan que tener empleo es disponer de trabajo fijo a plena dedicación, o bien si tenemos en cuenta que muchos de los registrados como parados, trabajan en economía sumergida. Si la economía sumergida, que muchos valoran para España en el 25% del PIB, se sumara a la oficial posiblemente el paro llegaría a un nivel más «decoroso», entorno al 15 o 16 por ciento. Sin embargo también puede pensarse que la cifra oficial de paro es menor que la cifra real ya que no considera aquellas personas que deseando trabajar no se presentan en el mercado de trabajo, sin ir más lejos nuestra tasa media de actividad (relación entre población activa y personas mayores de 16 años) se sitúa en un exiguo 49% muy inferior al del resto de Europa. Si dicha tasa fuese igual a la de los países de nuestro entorno la cifra de paro rebasaría posiblemente el 30%. Este sencillo razonamiento realizado por Rafael Termes el pasado año en una sesión ordinaria de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, nos lleva a pensar que aún pareciendo más razonable la primera hipótesis no podemos dejarnos llevar por una justificación tan fácil como esa, aunque tuviéramos un paro semejante al de países como Francia, Bélgica o Dinamarca seguiríamos enfrentándonos a una carga para nuestro desarrollo económico y social.

### 2. Causas del desempleo.

Son muy diversas las causas que han provocado un rápido aumento del desempleo en toda Europa desde mediados de los años setenta. La aparición en España de graves problemas en el mercado laboral responde no solo a las condiciones económicas de este período concreto sino más bien es la consecuencia de los desequilibrios tanto internos como externos que desde hace tiempo nos acompañan. No se trata por tanto de un problema dependiente de la coyuntura económica sino de desfases estructurales provocados por la falta de adaptación de nuestros mercados ante cambios económicos a nivel mundial. El último informe de la OCDE sobre la economía española propone una estrategia económica general para hacer frente a los factores causantes del desempleo:

- 1.- Reformar la seguridad en el empleo.
- 2.- Reformar las prestaciones por desempleo.
- 3.- Aumentar la flexibilidad de los costes salariales.
- 4.- Mejorar las políticas de los mercados de trabajo.
- 5.- Mejorar la cualificaciones de la mano de obra.
- 6.- Reforzar la competencia en los mercados de productos.

La conclusión más significativa del informe, que se resume en los seis puntos expuestos, es quizá que en países como España, en los que se ha alcanzado cierto nivel de desarrollo y bienestar, es necesario afrontar los problemas de desempleo actuando para redu-

cir el coste del uso del trabajo y flexibilizar el mercado laboral. Es cierto que para enfrentarse con reformas en estos campos es necesario un esfuerzo conjunto de todos los agentes sociales, el Gobierno debe actuar con mano dura y el resto de agentes cooperar sin escatimar esfuerzos. Si no queremos resignarnos con una situación tan vergonzosa como la actual será necesario hacer frente a soluciones cuyos efectos en ocasiones serán indeseables obligándonos a elegir entre objetivos alternativos en conflicto.

### 3. El cambio necesario en el mercado de trabajo.

La reforma del mercado laboral es uno de los puntos donde se entrecruzan intereses contrapuestos para los distintos agentes económicos. Se trata de afrontar temas tan delicados como los costes de despido, la negociación colectiva o las limitaciones de decisión empresarial. Lo intereses de trabajadores, empresarios y sindicatos están en juego a la hora de una reforma del mercado de trabajo, sin embargo la cooperación entre todos ellos produciría efectos que beneficiarían al conjunto de la economía y consecuentemente a cada uno de dichos colectivos.

#### 1.- ¿Hay que abaratar los despidos?

Hasta 1993 los costes de despido en España sostenían un ritmo de crecimiento del 13% anual. En 1994 se produjo una importante reducción de lo mismos en un 12,8% lo que parecía significar las primeras muestras del éxito de la Reforma laboral de ese año. Sin embargo el coste de despido se ha incrementado de modo paralelo al aumento de los contratos temporales, que han pasado de un 17% en 1984 a un 34% en la actualidad. Quizá esta sea la muestra más clara de que la Reforma laboral ha sido poco más que un «maquillaje» aplicado sobre el problema del paro.

A la hora de realizar los despidos se procede a la distinción entre despidos objetivos y subjetivos mediante la intervención judicial para los despidos individuales o la autorización administrativa previa en caso de despidos colectivos. Estos mecanismos de control no cumplen su función correctamente y en la práctica, a pesar de que la Reforma de 1994 amplió las causas de despido justificado, los despidos por causas económicas y objetivas tienen un coste aproximado al de los despidos subjetivos. La mayoría de los despidos individuales se declaran improcedentes y los colectivos no suelen autorizarse, a menos que se hayan pactado indemnizaciones superiores a la legales. En 1994 el coste medio de despido para la empresas en España se situaba en 1.780.000 pts muy por encima de la media en la UE. Es perjudicial que el coste de despido sea alto porque cuanto más elevado sea dicho coste mayor será el coste total de la mano de obra, provocándose con ello una asignación subóptima del factor trabajo. Si una empresa desea reducir su plantilla hay razones para suponer que lo desea para aumentar sus beneficios, como debería ser su objetivo, parece lógico que el Estado deba limitarse a verificar que los despidos se efectúan realmente por razones económicas, sin embargo una malentendida protección laboral de los trabajadores provoca rigideces que perjudican tanto a estos como a los empresarios.

#### ¿Como reducir los costes de despido ?

Para una reducción efectiva de los costes de despido existen dos vías alternativas. Por un lado se propone reducir el coste de los despidos no justificados, lo que podía llevarse a cabo reduciendo las indemnizaciones ante despidos subjetivos o eliminando la duración máxima de los contratos temporales. El problema de medidas de este tipo es que disminuiría la protección de los trabajadores frente a despidos injustificados, por ello su aplicación queda condicionada a la consecución de un mecanismo de supervisión eficaz. La

segunda posibilidad es aumentar el coste de los despidos no justificados, pero obligando a que sea el trabajador el que demuestre que se trata efectivamente de un despido injustificado. Es necesario facilitar un despido más libre aunque asegurando una supervisión eficaz que permita el control de las causas reales de dichos despidos.

2.- *Incrementar la capacidad de decisión empresarial.* Una de las mayores desventajas que tienen nuestras empresas con respecto a sus competidores es la menor capacidad para tomar decisiones sobre cómo se organiza la producción con las plantillas de que disponen. Para introducir cualquier cambio organizativo sigue siendo necesaria la aprobación sindical y, por tanto es preciso acordar la correspondiente compensación si se quiere introducir alguna modificación en el Convenio Colectivo. Como consecuencia de este proceso de negociación el coste de dicha compensación suele depender más de la importancia que ese cambio tiene para la empresa y de la fuerza relativa de las partes, que de los propios inconvenientes que los afectados puedan tener para la modificación organizativa. Podrían resultar muy útiles en la flexibilización del mercado de trabajo medidas que posibilitaran una mayor movilidad funcional, un nuevo turno, un régimen distinto de horas extraordinarias o la modificación del horario laboral. Sin embargo, en muchas ocasiones, esto no se hace viable por las dificultades existentes a la hora de modificar las condiciones laborales de la plantilla de cualquier empresa. El coste y el tiempo necesario para llevar a cabo cualquier reforma de este tipo las hacen poco operativas. Parece más lógico y sencillo que una empresa tenga siempre capacidad para negociar directamente con sus trabajadores. El desarrollo futuro de la reforma del mercado laboral debe tender a aumentar la capacidad de decisión de los empresarios, reduciendo las incertidumbres sobre su coste, y los largos y complejos procesos de negociación que existen actualmente. Para ello podría optarse por conceder a la empresa capacidad para tomar decisiones respecto a modificaciones en las condiciones de trabajo teniendo el empleado derecho a solicitar la rescisión y una compensación semejante a la que existe en otros países europeos, en caso de desacuerdo ante los cambios introducidos. De lo contrario estas rigideces seguirán suponiendo un enorme desincentivo para la inversión empresarial en capital humano e impedirán aprovechar el alto nivel de cualificación de nuestra mano de obra.

### 3. *Ámbitos de negociación restringidos.*

En la actualidad a la hora de pactar las condiciones de trabajo se recurre a la negociación centralizada entre las partes interesadas. De este modo puede suceder que una empresa que podría resultar viable, si mantuviese niveles salariales inferiores a los pactados de forma centralizada para todo un sector, se vea obligada a asumir unos acuerdos que terminarán llevándola a la quiebra.

La reducción de los ámbitos de negociación podría facilitar unas condiciones laborales acordes con las necesidades de cada empresa y en consecuencia de sus trabajadores, no se entiende, por tanto, la oposición de los sindicatos a dicha descentralización sino es por el temor a una pérdida de protagonismo de sus dirigentes. Todo esto no supone que no puedan existir convenios a niveles amplios, incluso a nivel nacional, en algunas materias; como en materia de formación, pero nunca sobre otras como es el caso de los salarios.

### 4. *Reducción del coste de uso del trabajo.*

El coste de uso del trabajo se compone de tres elementos: costes salariales, costes laborales no salariales y costes laborales implícitos. En España la evolución y nivel de

cada uno de estos tres elementos es claramente desfavorable en orden a la generación de empleo.

1. Los salarios. La moderación salarial producida durante 1994 y su prolongación en 1995 tuvieron un reflejo importante a la hora de poner freno a la constante subida de precios. Dicha moderación en los salarios permitió que el coste laboral unitario no llegara a crecer por encima del 2%. Si tenemos en cuenta que, el coste laboral unitario se trasladó en un 50% a los precios, como demuestran recientes trabajos realizados por el Banco de España, podremos entender como la moderación salarial no supone un retroceso en las condiciones de los trabajadores. Los efectos de dicha moderación en la reducción de la inflación y en la creación de empleo, así como su reflejo en una mayor competitividad de nuestras empresas, compensan el esfuerzo inicial por mantener unos salarios acordes con las circunstancias económicas. La moderación en materia de salarios es esencial en países como España en los que la evolución de los salarios se produce de espaldas a la situación del mercado de trabajo. En los últimos años los salarios han tenido un comportamiento anticíclico mientras que el mercado de trabajo evolucionaba cíclicamente. Una de las modificaciones analizadas anteriormente, concretamente la descentralización de la negociación hasta el ámbito de la empresa, produciría una mayor concordancia entre salarios y empleo de modo que en momentos de auge económico puedan elevarse los salarios sin expulsar componentes de población activa al desempleo, y en situaciones de recesión (a nivel nacional o para el caso concreto de cada empresa) puedan frenarse las alzas salariales.

2. Costes laborales no salariales. La situación en este aspecto es particularmente grave si tenemos en cuenta que de cada 100 pts que una empresa desembolsa por el empleo de un trabajador titulado superior, dicho empleado se lleva a casa únicamente 55,38; el resto ingresan en la Seguridad social en concepto de cuotas patronales y sociales (24,74 patronales y 4,80 del trabajador) o en las arcas de Hacienda (15,00). En definitiva, en la situación actual el fisco y la S.S. «cobran» tanto como el trabajador.

*Coste de un empleado con 4.500.000 pts brutas.*

SUELDO BRUTO.....	4.500.000	(72,26%)
Aport empresa cobert soc...	1.479.971	(24,74%)
- Seguridad Social....	1.061.622	
- Desempleo.....	278.900	
- Fogasa.....	17.993	
- Accidentes.....	94.466	
- Formación prof.....	26.990	
TOTAL (coste para la empresa)...	5.979.971	
SUELDO BRUTO.....	4.500.000	(72,26%)
Deducciones (SS, desemp,FP)	287.896.	
Retenciones.....	900.000.	
TOTAL deducciones y retenciones.	1.187.896	(19,86%)
Salario neto del trabajador.	3.312.104	(55,38%)
Coste fiscal.....	2.667.867	(44,61%)
- Seguridad Social....	1.767.867	(29,56%)
- Hacienda.....	900.000	(15,00%)

La reforma del sistema de cotizaciones a la Seguridad Social, en palabras de Gary Becker: «debe tender a convertir el actual sistema de aportaciones en el que gravamos a los trabajadores para que apoyen a los pensionistas, en otro en el que las personas ahorren por sí mismas para asegurarse los ingresos futuros tras su jubilación». Hablando de

la situación económica en nuestro país, Becker propone al Gobierno exigir a cada persona que contribuya con un porcentaje mínimo de su salario a la Seguridad Social (alrededor del 10%), de modo que ese dinero sea empleado para la jubilación del individuo y sea éste quien elija la compañía de inversiones en la que depositar sus ahorros y la forma concreta de hacerlo. El papel del Estado sería reglamentar esas compañías de inversión de pensiones de modo que tengan un capital suficiente para que los ahorros de los trabajadores estén seguros, y ayudar con aportaciones adicionales a aquellos trabajadores que a lo largo de su vida no tienen una cantidad suficiente de ahorros para obtener un mínimo nivel de pensiones.

3. Costes laborales implícitos. Las limitaciones a la hora de alterar la cantidad de trabajo empleado, las condiciones en que se realiza dicho trabajo y las barreras para alterar el contenido de los contratos, suponen para la empresa una carga adicional especialmente cuando debe enfrentarse con situaciones delicadas. Resulta complicado afrontar condiciones adversas en el mercado o problemas concretos de competitividad sin una mayor capacidad de adaptación ante los mismos. Los elevados costes administrativos y la falta de agilidad en la toma de medidas que afecten al factor humano suponen una desventaja para nuestras empresas frente a un mercado globalizado a nivel mundial y de una competitividad creciente.

### *Bibliografía.*

- Sebastián, Carlos. (1995), «El desequilibrio en el mercado de trabajo». Papeles de economía n° 62
- Termes, Rafael. (1995), «Los modelos socio-económicos y el desempleo». Disertación en la sesión ord. Real Academia de Ciencias Sociales y Políticas (7 Febrero).
- Sáez Fernández, Felipe. (1996) «La políticas de empleo y del mercado de trabajo en Europa». Economistas n° 70 (Colegio de Economistas de Madrid).
- Revista «Deutschland» (1996) n° 2. «Alianza para el trabajo».
- Informes sobre «Coyuntura económica» (1995). «El empleo en Europa».
- La Caixa, «Informe mensual» (1995) n° 166. «El mercado de trabajo en España en lo últimos años».
- Banco de España, Boletín Estadístico (1996). «Empleo y salarios».
- Banco de España, Boletín de Información de Prensa (1995), números: 7.252, 7.309, 7.377, 7.392, 7.411, 7.445, 7.448, 7.479, 7.487 y 7.492.
- Banco de España, Boletín de Información de Prensa (1996), números: 7.520, 7.522, 7.524, 7.555, 7.560, 7.598, 7.629 y 7.636.