Hoja de ruta para mejorar el mercado laboral español

20 de octubre de 2009

La tasa de paro española es la que más ha crecido en Europa durante la crisis. El profesor Sandalio Gómez analiza las peculiaridades del mercado laboral español y la influencia de éstas en el desempleo.

La crisis económica y financiera que se inició en el año 2007, ha tenido unas consecuencias muy graves sobre el mercado de trabajo español: la tasa de paro aumentó del 8,3% en 2007 al 17,4% en el primer trimestre de 2009 y el número de parados ronda los 4.000.000. Esta realidad se hace aún más grave cuándo se compara la evolución sufrida en España con la del resto de los países europeos, ya que España llega a doblar la media europea. Los 27 también han sufrido la crisis con caídas del PIB pero han logrado mantener la tasa de paro sin grandes variaciones.

El informe "Mercado de Trabajo Español ante una nueva Reforma Laboral", realizado por el profesor del IESE, Sandalio Gómez, pretende estudiar los aspectos más relevantes de la actual coyuntura económica y laboral de España, con la idea de caracterizar las peculiaridades del mercado laboral español e indagar sobre la influencia de éstas sobre el aumento desproporcionado del paro en el país.

Un mercado rígido y poco cualificado

El informe señala las principales diferencias entre el mercado laboral español y el europeo, y hace especial hincapié en las que inciden directamente en la mayor tasa de paro. Entre estas características, destaca la importancia del sector de la construcción en el PIB español, un

©IESE Business School

11,6% del total, porcentaje muy superior a la del resto de países de la UE. Además al tratarse de un sector en que el uso de mano de obra no cualificada es alto, aumenta la dificultad de la búsqueda de empleo.

Por otro lado, la alta rigidez laboral, debida en gran medida a la rigidez en la contratación, favorece el incremento del desempleo. El elevado número de contratos temporales, facilita especialmente el despido y en consecuencia, el incremento de la tasa de paro. En cuanto al porcentaje de contratos a tiempo parcial, también inferior a la media de la Unión Europea, también dificulta la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y pone trabas a un mecanismo que han utilizado otros países para pasar los peores momentos de la crisis.

Costes del despido

Un factor clave de la competitividad de un país lo constituye el grado de flexibilidad que existe en el desarrollo normal de la relación laboral. Las reformas propuestas en este estudio pretenden impulsar esta la flexibilidad para hacer frente con más defensas a una etapa de fuerte recesión económica.

Entre los cambios está abandonar la tendencia generalizada de acudir a la fórmula del despido disciplinario. La legislación debería evitar que para despedir a un trabajador de manera segura, se tenga que acudir a "inventarse" una falta disciplinaria que la mayoría de las veces no existe. Para ello debería canalizarse la mayor parte de los despidos a través del despido por causas objetivas. En cuanto al despido colectivo, la recomendación es aumentar el porcentaje de la plantilla necesario para que el despido se considere "colectivo". Los autores proponen incrementar el porcentaje a más de un 15% de la plantilla con el tope de 50 trabajadores, en vez de un 10% y de los 30 que se exige en la actualidad.

Otro de los problemas a afrontar es el del coste de la Seguridad Social. El estudio propone disminuirlo, al menos en un 5%, de manera que se ajuste, a los niveles del resto de países de la UE. Habrá que tener en cuenta el impacto que puede causar esta medida en los presupuestos de la seguridad social, por lo que aconsejan llevar a cabo esta medida de manera paulatina.

Nuevas pautas de negociación

En cuanto a la negociación colectiva, la realidad de la empresa en los últimos quince años se ha transformado radicalmente y sin embargo, el marco laboral acordado en los convenios del 2009 no. Sería conveniente, desde el punto de vista de los autores, promover la creación de

©IESE Business School

un "convenio base cero" que cada cuatro/cinco años abordara los aspectos clave dejando atrás todo aquello que quedara obsoleto e impidiera la modernización y la adaptación de la empresa a sus necesidades.

El informe también aborda el tema de la regulación de la huelga. Los autores consideran necesario que se siga avanzando por el camino que se inició en el Pacto de Estabilidad en el Empleo de 1997, debido a la incapacidad de reformar la legislación actual sobre la regulación de la Huelga.

En esta línea, deberían reforzarse los pasos previos a dar antes de la declaración formal de la huelga, convirtiéndolos de obligado cumplimento, y ofrecer la posibilidad de reanudar el diálogo, de abrir un período de reflexión e incluso de establecer un proceso de mediación. Sería también necesario realizar una buena definición de los requisitos formales para que una huelga sea legal y mejorar el sistema de fijación de los servicios mínimos.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School