La tasa latente de malestar laboral

JORDI SEVILLA

EL MUNDO - MERCADOS - 25.10.09

Hay veces que nos perdemos en las palabras. La reforma del mercado laboral es uno de esos conceptos que levantan pasiones encontradas -lo hemos podido comprobar, una vez más, esta semana- sin que los ciudadanos se acaben de enterar de dónde están las discrepancias reales entre unos y otros, más allá de los eslóganes falsificadores: abaratar el despido versus no recortar derechos laborales. Bien. De acuerdo. Pero, ¿qué hacemos con el paro diferencial?

Un breve repaso de los datos nos permite observar que, por encima de coyunturas económicas, nuestra menor riqueza relativa depende, en gran parte, de que trabaja menos gente en España. Comparado con la media de la Unión Europea, necesitamos que haya más población activa; personas que estando en edad legal de trabajar, quieran hacerlo, buscando trabajo en el mercado laboral. Sobre todo esas mujeres que, estando dispuestas a trabajar fuera de casa, ni siquiera se lo plantean dadas las restricciones existentes.

Aunque hemos avanzado mucho en los últimos años, seguimos teniendo en nuestro país un conjunto de normas laborales que hacen casi imposible a las mujeres en edad de tener hijos pequeños conciliar la vida familiar y laboral. Además, en aquellos casos en que consiguen trabajar fuera de casa después de ser madres, suelen hacerlo en niveles profesionales por debajo de sus capacitaciones, porque son los únicos compatibles con su nuevo esquema de vida. De ahí que las estadísticas

señalen menos salarios y puestos de menor responsabilidad para las mujeres; no a causa de una peor cualificación, sino de las dificultades para compaginar una adecuada carrera profesional con las tareas de madre, cosa que no ocurre con los padres varones.

Si queremos incrementar el número de mujeres que se incorporan de manera estable al mercado laboral, necesitamos fomentar los contratos indefinidos a tiempo parcial, muy poco utilizados en nuestro país en comparación con la media europea. Pero si además queremos que se incorporen aprovechando al máximo sus capacidades, tendremos que aplicar medidas contundentes en favor de la conciliación, como ya hacen en sus convenios las empresas líderes y ganadoras.

Después de conseguir que haya más gente que quiera trabajar, la segunda tarea es encontrarles un empleo que permita reducir nuestra elevada tasa de paro, que duplica a la media europea. Hay un mayor porcentaje de personas trabajando en Europa que en España, incluso sin crisis. Las distancias con la media son relevantes y enormes, especialmente, si nos comparamos con los tres mejores países, de nuevo en mujeres con tramos de edad comprendidos entre los 25 y 54 años.

Dado que en el último ciclo alcista de la economía nos hemos aproximado mucho a la tasa media de paro europea, resulta difícil situar nuestro problema específico de desempleo sólo en las condiciones de contratación y de despido establecidas en nuestra legislación laboral. Cuando hace falta, los empresarios contratan y cuando lo necesitan, despiden. La idea de que un despido más barato facilita la contratación no es fácil de demostrar empíricamente. Si todo ello costara menos, se ahorrarían dinero, pero no creo que modificara sustancialmente las

cantidades globales de empleo y paro. Para eso, mejor rebajar las cotizaciones sociales.

Ante la necesidad de contratar, cualquier empresario buscará la fórmula que le resulte más barata, pero la cantidad total de empleo dependerá de la demanda de bienes y servicios que tenga su empresa, matizada por las horas extraordinarias que estén dispuestos a hacer sus trabajadores. Por tanto, si queremos reducir el paro, tendremos que producir más bienes y servicios que exijan contratación adicional de mano de obra. No se trata solo de crecer más (políticas de demanda), sino de ensanchar la oferta productiva con más empresas en nuevos sectores de actividad (políticas de oferta) y crecer mejor (sostenibilidad). Todo lo relacionado con la dependencia, reducir el peso del carbono, las nuevas energías renovables o la investigación, va en esa dirección.

Conseguir que haya más gente dispuesta a trabajar (mujeres) y, además, que pueda hacerlo (paro), exige políticas económicas activas que no tienen por qué incluir reformas en el mercado laboral. No ocurre lo mismo, sin embargo, con otros elementos importantes, como la temporalidad y los bajos sueldos.

España está a la cabeza de Europa en contratos temporales; muchos de ellos, sin causa suficiente, ni queridos por el trabajador, sobre todo los jóvenes. Si agregamos los parados con aquellos con empleos temporales no justificados, tenemos hoy en día un 35% de personas que queriendo trabajar (activos) o no pueden, o lo hacen en condiciones contractuales no deseadas. Si a ello uniéramos las mujeres que no acceden al mercado laboral o tienen que hacerlo en puestos muy por debajo de su

preparación, lo que podríamos llamar tasa de malestar laboral sería mayor.

Y si añadimos que, en términos comparables de poder de compra, nuestros salarios medios en euros son la mitad que los europeos cuando nuestra renta per cápita supera la media, lo que propongo llamar Tasa Latente de Malestar Laboral (TLML) en España se situaría en niveles cercanos al 50% y subiendo.

La mitad de nuestra población activa se encuentra, pues, muy insatisfecha con su situación laboral. Corregir este grave descontento social, exige que, además de políticas macroeconómicas, se explore una profunda reforma en las instituciones normativas del mercado laboral (contratos + negociación colectiva), con el objetivo de reducir la dualidad y las desigualdades internas existentes, mejorando la calidad del empleo que se cree en estabilidad, flexibilidad, retribución y conciliación. El responsable de hacerlo es el Gobierno. La experiencia demuestra que es más eficaz lograrlo teniendo en cuenta los acuerdos entre los interlocutores sociales, pero esto resulta optativo, salvo que les entreguemos el derecho de veto sobre una parte importante de la política democrática. Porque no hacer nada es lo que más perjudica a los trabajadores en sus expectativas de mejora, eliminando razones para el optimismo, sobre todo, entre jóvenes y mujeres que expresaran su malestar mediante los votos. Y los interlocutores sociales no se presentan a las elecciones.