



El riesgo de perder el empleo afecta especialmente a los trabajadores con contrato temporal. La reforma de la negociación colectiva puede ayudar a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en España
Por José Alberto Molina Chueca

VISIONES

Pérdida de empleo y negociación colectiva

EL Barómetro del CIS indica en los últimos meses que el paro constituye el principal problema de la sociedad española, no sólo de la economía española, según lo revela más del 80% de los encuestados a lo largo de los cuatro primeros meses de este año, siendo estos valores los más altos durante la última década. En segundo lugar, la preocupación por los problemas de índole económica es manifestada por aproximadamente el 50% de los encuestados, lo cual no es de extrañar con un crecimiento del PIB del 0,7% en el primer trimestre respecto al mismo período del año anterior, siendo este el peor dato de la zona Euro.

Esta preocupación todavía puede crecer más entre los ciudadanos en las próximas semanas tras la publicación el pasado 29 de abril de los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) trimestral por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE). Según el INE, la tasa de paro se ha situado en el 21,29%, lo que supone la existencia de un total de 4.910.200 desempleados. Los datos del primer trimestre del año revelan que de cada 100 ocupados en el último trimestre de 2010, 4,3 han perdido ahora su empleo. Este valor es prácticamente el mismo que el correspondiente a la pérdida de empleo del cuarto trimestre del año pasado con respecto al anterior, 4,4, así como el relativo al primer trimestre del 2010 respecto al anterior, 4,2, lo cual nos permite una comparación que omite los efectos estacionales. Evidentemente, todos estos valores de la pérdida de empleo en el mercado de trabajo, junto con la información de que la necesaria reforma de la negociación colectiva, a la que volveremos en los últimos párrafos de este artículo, se retrasará hasta después de las elecciones, nos llevan a cuestionar a aquellos que manifiestan posibles indicios de recuperación del empleo a corto plazo de carácter no estacional.

La evidencia empírica sobre la pérdida de puestos de trabajo en España tiene algunas características que pueden ser fácilmente desagregadas según distintas variables sociodemográficas habituales en los análisis económicos. Se describe a continuación la evolución de la pérdida de empleo según las distintas variables y, al mismo tiempo, cuantificamos su importancia relativa en la probabilidad de pérdida sobre la base de análisis económicos más sofisticados.

La evidencia española en el primer trimestre ha revelado una tendencia hacia la igualdad en términos de pérdida de empleo entre hombres y mujeres, no encontrando diferencias significativas en cuanto a riesgo de pérdida de empleo entre los dos géneros. Esta evidencia pone de manifiesto que el hecho de que los hombres hayan venido perdiendo más empleo que las mujeres no se debe al género, sino al hecho de que los primeros están más concentrados en sectores como la construcción, que ha sido particularmente perjudicado en esta crisis.

También se ha constatado que los menores de 25 años continúan siendo el colectivo más afectado por la pérdida de empleo. En términos similares respecto al párrafo anterior, se constata que la edad en sí misma no es un factor que afecte a la probabilidad de perder empleo, sino que los menores de 25 años están más expuestos a la pérdida de empleo porque suelen tener contratos precarios que facilitan enormemente el despido

con respecto a los trabajadores con contratos indefinidos.

Adicionalmente, se constata que la diferencia en intensidad de pérdida de empleo entre nativos e inmigrantes se va suavizando trimestre a trimestre. Es cierto que los inmigrantes tienen una probabilidad de pérdida de empleo mayor que los nativos, pero cuando se comparan trabajadores que tienen las mismas características personales y también el mismo tipo de empleo (tipo de contrato y sector de actividad), entonces desaparecen las diferencias entre la probabilidad de pérdida de empleo de un nativo y de un inmigrante.

Por lo tanto, se constata que la edad, el género y la nacionalidad no se muestran, como variables

«La reforma debe favorecer la descentralización y la flexibilidad, dotando a la negociación colectiva de empresa de mayor relevancia»

individuales, factores determinantes en la pérdida de empleo. No sucede lo mismo con el caso de la educación. Se confirma en este primer trimestre que los individuos con escasa formación son los que mayor pérdida de empleo están experimentando, revelándose en este caso que la educación, por sí misma, sí parece ejercer de factor protector del empleo.

La máxima destrucción relativa de empleo se ha producido en este primer trimestre en el sector de la Agricultura, pasando el sector de la construcción a un segundo lugar. En cualquier caso, se constata que la construcción es el sector en el que se generan las mayores pérdidas de empleo, apareciendo seguidamente la agricultura y los servicios, siendo los trabajadores industriales los menos expuestos a perder su trabajo.

Por lo tanto, se constata claramente que el tipo de contrato marca la diferencia básica en cuanto a pérdida de empleo, de tal forma que los trabajadores con contrato temporal siguen siendo los más perjudicados por la crisis. Es decir, entre dos trabajadores de la misma edad, género, educación, nacionalidad y que difieren en el tipo de contrato, temporal o indefinido, el primero se enfrenta a una probabilidad de perder su empleo 7 veces mayor que el que disfruta de un contrato indefinido.

Sobre la base de esta evidencia respecto a la pérdida de empleo, se pone de manifiesto que el actual sistema de negociación colectiva no facilita la consecución de algunos objetivos básicos, como intentar solucionar los problemas estructurales de nuestro mercado laboral, por ejemplo, reducir las altas tasas de pérdida de empleo o, con carácter más general, mejorar la productividad y competitividad. En estas circunstancias, abordamos a continuación algunos aspectos de la necesaria reforma de la negociación colectiva.

A partir de un modelo inicial de negociación colectiva basado en el predominio de los convenios de ámbito de sector industrial, es decir, basado en la escasa relevancia de los convenios de empresa, la reforma debería abordar, entre otros, los siguientes aspectos.

En primer lugar, la reforma debería favorecer la descentralización y la flexibilidad, dotando a la negociación colectiva de empresa de la misma relevancia con que actualmente cuenta la negociación de ámbito superior, permiti-

tiendo que los convenios de empresa puedan entrar en concurrencia con los convenios de ámbito superior.

En segundo lugar, dado que las condiciones laborales de más de la mitad de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva se establecen en convenios de sector de ámbito provincial, lo cual es muy atípico en el contexto europeo, se debe reducir la atomización geográfica. En este sentido, se debería intentar condicionar la eficacia normativa y general de los convenios a que, al menos, las empresas representadas supongan un determinado umbral de representatividad en términos de empleo y de número de empresarios.

En tercer lugar, sería deseable mejorar la coordinación en la recuperación de la competitividad exterior, de tal forma que los costes laborales unitarios crezcan menos que los costes de los países más competitivos de la zona Euro hasta cerrar la brecha de competitividad acumulada. Otras dos iniciativas en este punto podrían consistir en crear un foro anual para la negociación tripartita entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos, con el objetivo final de firmar un acuerdo que establezca indicaciones sobre el crecimiento salarial compatible con el objetivo de competitividad y, en segundo lugar, crear una agencia independiente que elabore predicciones solventes sobre la evolución de las variables macroeconómicas, las cuales serían elevadas al foro anual de competitividad.

Y, en cuarto lugar, se deberían mejorar los mecanismos de negociación salarial, intentando evitar las cláusulas de revisión salarial automática o, en su caso, utilizar la inflación subyacente. En cualquier caso, en los convenios nacionales y autonómicos, se debería negociar sobre el crecimiento de la masa salarial, con margen para su distribución entre conceptos de remuneración y colectivos de trabajadores.

En definitiva, la reforma de la negociación colectiva debe constituir un instrumento que mejore nuestra situación económica general a través de una mejora particular de mercado de trabajo, todo ello teniendo en mente que el objetivo último no debe ser otro que mejorar el bienestar de los ciudadanos.

EL AUTOR

José Alberto Molina Chueca.

Está acreditado como catedrático de Economía en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza. Ha realizado estancias de investigación en las universidades de Warwick (Gran Bretaña) y Rhode Island (Estados Unidos). Es investigador asociado del Institute for the Study of Labor (Alemania) y pertenece al grupo de los '100 Economistas'.

