

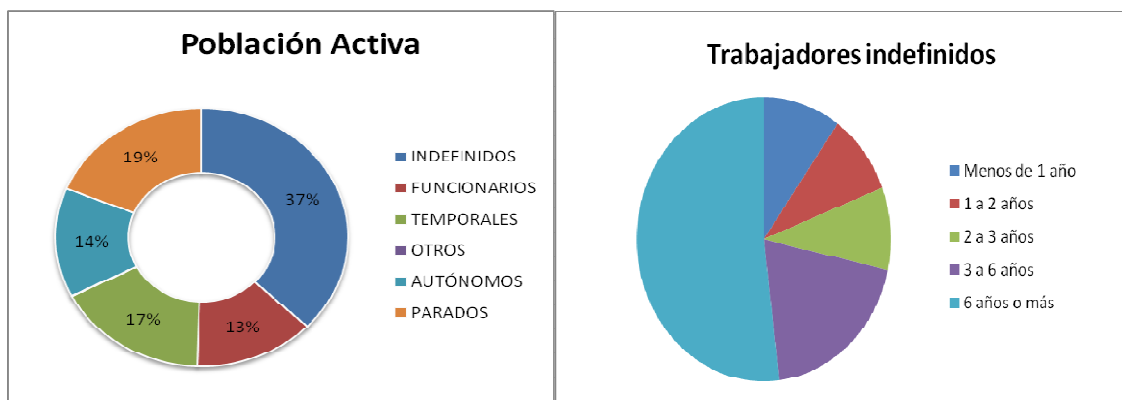
EL CONTRATO ÚNICO COMO EJE DE LA REFORMA LABORAL. INSIDERS Y OUTSIDERS EN LA POLÉMICA.

En las economías de mercado hay que discernir con claridad cuáles son las tareas de los gobiernos y cuáles son las cuestiones que dependen de los agentes económicos que intervienen en el mercado, ya sea como consumidores o como inversores, ya sea como oferentes o como demandantes de capital o trabajo. En este contexto cuando se habla de mercado laboral el papel de las autoridades, y aquí se debe hablar tanto del gobierno como tal como de las instituciones democráticas que conforman las normas, juegan un papel determinante del qué hacer, cómo hacerlo y cuándo hacerlo. Por fin parece que nos hemos puesto todos de acuerdo en que el mercado laboral español es estructuralmente ineficiente, de que anclado en criterios y en reglas que arranca hace más de 30 años no ha encontrado una solución factible a los problemas que el mismo ha acarreado. La propuesta, borrador de discusión, de 12 de abril denuncia como factor estructural a resolver el fenómeno del mercado de trabajo dual en el que nos encontramos, y aquí como decíamos estamos todos de acuerdo y lo consideramos como un avance significativo respecto de situaciones anteriores. Sin embargo, se observan enormes reticencias respecto de alguno de los sectores implicados en el proceso de consenso a tal reforma y ello, siempre desde una óptica del pensamiento económico, quizás se explique al observar quién es quién y de quién estamos hablando cuando de reformas se discute. En otros términos, quiénes son los Insiders, es decir los que en principio parecen beneficiados por un modelo en el que figuran como protegidos, y quiénes son los Outsiders de ese modelo, o lo que en términos paretianos podríamos evaluar como quiénes son los que ganan y quiénes son los que pierden ante una reforma del estatus quo de mercado laboral. Las estadísticas con todos sus matices y limitaciones ayudan de forma explícita a resolver esta cuestión.

De los 23 millones de población activa censada en el momento actual, aproximadamente solo un millón de trabajadores se encuentran en el marco de contratos de trabajos indefinidos con 45 días de indemnización por año trabajado en el umbral de los máximos de 42 mensualidades y con expectativas más que razonables de poder hacer efectiva la indemnización, nótese que aquí quedan fuera de todo el escenario los tres millones de funcionarios públicos. Por el contrario cabalgamos hacia el 20% de paro y la cifra de los cinco millones de personas ha dejado de ser una exageración de pesimistas, tres millones de personas se encuentran en las situaciones de máxima desprotección de los contratos temporales de peor condición que la legislación laboral posibilita, tres millones intervienen en el proceso productivo por la figura del autónomo y, para colmo de males, prácticamente el 50% de los contratos indefinidos existente cuentan con más de seis años de antigüedad.

OCUPADOS	18.645,90	81,17%
INDEFINIDOS	8.540,70	37,18%
FUNCIONARIOS	3.065,70	13,35%
TEMPORALES	3.886,20	16,92%
OTROS	12,60	0,05%
AUTÓNOMOS	3.140,70	13,67%
PARADOS	4.326,50	18,83%
ACTIVOS	22.972,40	100%

Datos en miles de personas.



TRABAJADORES INDEFINIDOS		
Total	11.606,40	100%
Menos de 1 año	1143,3	9,85%
1 a 2 años	1.072,60	9,24%
2 a 3 años	1.088,80	9,38%
3 a 6 años	2.269,90	19,56%
6 años o más	6.031,80	51,97%

Datos en miles de personas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA, de los registros del Ministerio de Trabajo, censos de la Seguridad Social, en particular teniendo en cuenta las estadísticas por tipo de contrato, la velocidad de rotación de la contratación y los trabajos de campo del propio Ministerio de Trabajo.

A mayor abundamiento, dentro del millón de trabajadores que tendrían una expectativa razonable a la indemnización máxima por despido, situamos a más de 300.000 enlaces sindicales siendo el resto el colectivo donde existe mayor nivel de sindicación. Es posible, en consecuencia, que un porcentaje del colectivo que no llega al 5% de la totalidad de la población activa esté condicionando, cuando no trabando, de forma más que significativamente los intereses del resto de la población activa en España.

En cuanto a soluciones, estamos de acuerdo en que no es posible extrapolar estricto sensu, los modelos ajenos, al menos en su 100%, llámesele el modelo danés de máxima flexibilidad en la contratación, el modelo alemán de versatilidad en los tiempos parciales o el modelo austriaco de dotaciones anticíclicas en las cuentas de las compañías, todos ellos nos enseñan algo importante: han aprendido de la crisis anterior, primeros años noventa del siglo pasado, y han conseguido que las caídas del PIB que el ciclo les ha conllevado no han sido correspondidas con los crecimientos del paro que en un principio podría esperarse.

El contrato único es una referencia necesaria, admite desde luego soluciones complementarias y regímenes transitorios que deberán ser arbitrados, pero la idea, el concepto, debe prevalecer frente a la situación actual. Evitemos a toda costa la enguetización de la pobreza en una sociedad desarrollada como la española, evitemos una sociedad más injusta y con resultados económicos y sociales seguro que indeseados por todos, y acometamos las reformas pensando, permítasenos la generalidad, como economistas y como personas.

Leopoldo Pons. Decano.