



El mito de la rigidez del trabajo indefinido en España y de los altos costes del despido

España tendría una tasa de temporalidad del 11,5%, por debajo de la media europea y tres veces menor que la actual, si los costes del despido de los trabajadores fijos fuesen el único elemento que determina la utilización de los contratos temporales. En la actualidad, el nivel de protección al empleo fijo en España, según el Banco Mundial (BM), sitúa a nuestro país en el puesto 27, de entre 83 países analizados, en términos de flexibilidad de la regulación de la contratación indefinida. Situación que confirma la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que sitúa a España en el puesto 17, de entre 28 analizados, en cuanto a flexibilidad de la regulación de los costes por despido para el trabajadores indefinidos. España ha sido también el país de la OCDE que más ha reducido los costes del despido desde 1988, hecho que no ha tenido incidencia alguna en la reducción de la temporalidad.

Estos datos “desmontan” el mito difundido por sectores empresariales española para justificar un abuso reiterado de la contratación temporal y el escaso uso de la indefinida, cuya regulación es asimilable a la media de los países industrializados y del conjunto del mundo, según el BM. Es más, incluso, los propios empresarios del sector servicios, a título individual, según una encuesta realizada por la Comisión Europea entre empresarios europeos, restan importancia a este factor ya que consideran el coste del despido “muy poco importante” como factor de freno a la hora de realizar contrataciones indefinidas (el 2,7 sobre 10 e incluso los españoles menos que el resto). Buena prueba de ello es que, en España, en los primeros cinco meses de este año, dos de cada tres contratos indefinidos se han realizado con la modalidad de 45 días por año trabajado y el 66% firmados a menores de 30 años se firmaron con el coste máximo permitido por la legislación, cuando podrían ser de 33 días.

Un mito muy socorrido y extendido entre sectores empresariales españoles es que si en España existen unos niveles tan altos de temporalidad (que triplican la media de la Unión Europea) es porque la contratación indefinida aquí está muy regulada y es muy difícil despedir a los trabajadores. Nada más alejado de la realidad a tenor de lo que constatan dos recientes estudios comparativos sobre regulación laboral en el mundo.

En una reciente investigación del Banco Mundial que contempla un buen número de variables,* el nivel de protección al empleo fijo en España ocupa el lugar 27 con mayor grado de flexibilidad de entre 83 países analizados. En concreto, España tendría con este indicador un grado de protección al empleo fijo de 0,32 en una escala donde 1 es la máxima protección y 0 es la mínima protección.

De entre los países industrializados contemplados en el estudio, España es, tras Estados Unidos, el Reino Unido y Canadá, el país donde menor es la protección legal al empleo fijo. De los nuevos países miembros de la Unión Europea, España sólo tiene un menor grado de protección al empleo fijo que Eslovaquia, la República Checa y Hungría. India y China, las dos economías emergentes más pujantes, también se sitúan bastante por encima de España en cuanto a los niveles de protección a sus trabajadores fijos.

Índice de protección legal de los trabajadores indefinidos, 2003 (0=nula protección; 1=máxima protección)

Posición mundial	País	Nivel de protección del empleo fijo (0=nula protección; 1=máxima protección)
Países industrializados		
2.	Estados Unidos	0,13
6.	Canadá	0,18
8.	Reino Unido	0,19
27.	España	0,32
39.	Italia	0,38
56.	Francia	0,44
63.	Suecia	0,48
79.	Alemania	0,63
81.	Portugal	0,70
Países asiáticos		
1.	Singapur	0,11
47.	Indonesia	0,41
69.	India	0,51
72.	China	0,57
72.	Pakistán	0,57
Países de Europa Central y Oriental		
5.	Bulgaria	0,17
8.	Eslovaquia	0,18
19.	República Checa	0,27
21.	Hungría	0,29
31.	Polonia	0,35
37.	Lituania	0,36
42.	Estonia	0,39
64.	Letonia	0,49
76.	Eslovenia	0,59
77.	Croacia	0,60
83.	Rumania	0,70

Fuente: Banco Mundial.

En el mismo sentido, y contradiciendo el mito que cultivan con esmero algunos sectores empresariales, un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** concluye que la protección frente al despido de los trabajadores fijos en España está situada en el entorno de la media de los países

* Gaëlle Pierre y Stefano Scarpetta, Employment regulations through the eyes of employers: do they matter and how do firms respond to them? World Bank, Washington, 2004. pags. 10-12

** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Employment Outlook 2004, OCDE, París, 2004, pag. 72.

desarrollados. España se sitúa en el lugar 17 de entre los 28 países pertenecientes a la organización en cuanto a protección al despido de los trabajadores fijos.

Todos los países de Europa del Este analizados, con la excepción de Hungría, tienen mayores índices de protección del trabajo fijo contra el despido. Y por encima de España se encuentran países como Alemania, Suecia o los Países Bajos. En términos generales, con una media de 1,6 sobre 3 puntos, en la que 0 significa la mínima protección y 3 la máxima protección, España se sitúa a dos décimas de la media de 1,4 en los países desarrollados.

Índice de protección de los trabajadores indefinidos contra el despido, 2003 (0=nula protección; 3=máxima protección)

	País	Indicador	Variación del índice entre 1988 y 2003
1.	Estados Unidos	0,6	0,0
2.	Nueva Zelanda	0,8	+0,2
3.	Reino Unido	0,9	+0,1
4.	Canadá	1,0	0,0
5.	Irlanda	1,1	+0,0
=	Australia	1,1	+0,3
=	Suiza	1,1	0,0
8.	Dinamarca	1,3	-0,1
=	Japón	1,3	0,0
=	Hungría	1,3	+0,1
=	Corea del Sur	1,3	0,0
=	Finlandia	1,3	-0,4
13.	Francia	1,4	+0,1
=	Bélgica	1,4	+0,1
=	Noruega	1,4	0,0
16.	Turquía	1,5	-0,1
17.	Austria	1,6	-0,3
=	Grecia	1,6	0,0
=	Italia	1,6	0,0
=	México	1,6	0,0
=	España	1,6	-0,7
=	Polonia	1,6	0,0
23.	República Checa	1,7	0,0
=	Alemania	1,7	+0,1
25.	Países Bajos	1,8	-0,1
26.	Eslovaquia	1,9	-0,1
=	Suecia	1,9	-0,1
28.	Portugal	2,4	-0,3

Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

En cuanto a la visión dinámica, España ha sido el país de entre todos los desarrollados en el que más se ha reducido la protección a los trabajadores fijos frente al empleo fijo en los últimos quince años. Si en la media de los países desarrollados su indicador de protección a los trabajadores fijos por motivo de despido no ha sufrido variación, y en muchos de los países que contaban con legislaciones más liberales en cuanto al despido se incrementaba la protección, en el caso de España el descenso del indicador ha sido de seis décimas.

Si se trata de suministrar como medicina mayores dosis de desregulación para reducir la altísima tasa de temporalidad en España, no habría receta más contraindicada. La fortísima reducción de la protección contra el despido de los trabajadores indefinidos ha ido acompañada del salto en la tasa de temporalidad, que pasó en el mismo periodo en que se reducía la protección a los trabajadores indefinidos del 23% al 33%. En cambio, en el periodo entre 1998 y 2003, en los que no varió el índice de protección al empleo fijo es aquel en el que se mantuvo estable la temporalidad.

La evidencia también demuestra la flagrante contradicción entre el discurso público de ciertos sectores patronales y la inquietudes de los empresarios españoles. En una encuesta a nivel europeo,^{***} los empleadores españoles del sector servicios (que es el que mayor peso tiene en el empleo) señalaron que los costes de despido no se encontraban entre sus motivaciones principales para la no realización de contratos indefinidos. Para ellos, los costes del despido no son la materia que hace inclinar la balanza de los empresarios a la hora de escoger un contrato fijo u otro de carácter temporal es algo sabido desde hace tiempo.

En una escala entre 0 y 100, en la cual 0 indicaría que los costes de despido no son nada importantes a la hora de realizar o no contratos indefinidos y 100 supondría que son la motivación más importante para no realizarlos, los empresarios españoles del sector servicios declararon que los costes de despido tenían una importancia de 27 sobre 100, once puntos por debajo de la Unión Europea.

Encuesta a empresarios: ¿Podría indicarme si los costes de despido son muy importantes, importantes o nada importantes a la hora de explicar su reticencia a la contratación indefinida? (0=Nada importante; 100=Muy importante)

	País	Sector servicios
1.	Finlandia	12
2.	Irlanda	16
3.	Portugal	20
4.	Reino Unido	23
5.	Alemania	26
6.	Francia	26
7.	España	27
8.	Bélgica	27
9.	Austria	30
10.	Suecia	36
11.	Grecia	46
12.	Italia	96
	Unión Europea	38

En Dinamarca, Luxemburgo y los Países Bajos no se realizó la encuesta.

Fuente: Comisión Europea.

Cuando los empresarios tienen la oportunidad de llevar a la práctica esta opinión expresada, ratifican de manera diáfana que los costes del despido no suponen ningún inconveniente a la contratación fija. Desde la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo firmado en 1997 los empresarios tienen la posibilidad legal de firmar contratos indefinidos, para algunos grupos socio-demográficos concretos, con una coste de despido improcedente de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades frente a los 45 días y las 42 mensualidades de los contratos indefinido ordinarios. Su utilización está lejos de ser masiva.

Más bien al contrario. En los primeros cinco meses de 2005, dos de cada tres contratos indefinidos iniciales (que no proceden de una conversión de temporal en indefinido) se han realizado en la modalidad que

^{***} European Commission, European Economy: ad hoc surveys on labour market in services, European Commission, Luxemburgo, 1999

pacta cláusulas de rescisión de 45 días por año trabajado. Lo más relevante es que la modalidad de contratación con costes de despido reducidos ni tan siquiera es mayoritaria entre los grupos de edad en los que existe la posibilidad de escoger. En particular, el 66% de los contratos indefinidos iniciales firmados a menores de 30 años contemplaban el coste máximo de despido permitido por la legislación. Los jóvenes aportaron el 40% del total de la contratación indefinida inicial en España en los primeros meses del presente año.

Contratos indefinidos iniciales según coste del despido en días por año trabajado y grupos socio-demográficos afectados por la posibilidad de costes del despido reducidos, enero-mayo 2005 (porcentaje del total)

	45 días	33 días
Menores de 30 años	66,1	33,9
Mayores de 45 años	38,2	61,8
Mujeres	49,8	50,2
Total	64,8	35,2

Fuente: Unión General de Trabajadores a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

A partir de estos datos es imposible aceptar que sean los costes de despido los que provoquen que la tasa de temporalidad en España triplique la media europea. Si hubiese causalidad directa entre costes del despido (tal y como los define el índice del estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) y tasa de temporalidad, cosa que no puede defenderse a partir de la escasa correlación estadística de ambas variables, la tasa de temporalidad que le correspondería a España en función de la protección contra el despido sería del 11,5%, casi tres veces menos de la temporalidad que muestra en la actualidad y una décima por debajo de la Unión Europea. Es decir, la totalidad del diferencial de temporalidad de España con respecto a la Unión Europea se explica por factores no relacionados con los costes del despido.

La tasa de temporalidad española puede explicarse, de manera alternativa a este silogismo simplista de los costes del despido, en términos de otros dos factores. El primero, que la economía española presenta debilidades estructurales ostensibles que, de no remediarse, pueden devenir en un obstáculo insalvable para el progreso económico y social en un futuro próximo: déficit exterior crónico, productividad plana en el último lustro, penurias en la inversión en I+D+i, capital humano con serias deficiencias de formación, inflación disparada y un tejido productivo refractario al cambio tecnológico. Aunque muchas de las reformas necesarias escapan del ámbito estricto del mercado de trabajo, la innovación en el marco de relaciones laborales tiene una contribución importante que hacer al cambio de un modelo productivo más competitivo en el exterior, capaz de aunar crecimiento económico y redistribución de rentas entre salarios y beneficios.

En el mercado de trabajo, la reducción de la temporalidad debería ser un objetivo no sólo en sí mismo para proporcionar seguridad a los trabajadores, sino como elemento capital para mejorar la tan necesaria inversión en formación productiva y amparar así el crecimiento de la productividad laboral. El citado estudio del Banco Mundial reafirma que la protección legal al empleo es el mejor incentivo para que las empresas inviertan en formación de sus trabajadores.****

**** Gaëlle Pierre y Stefano Scarpetta, op. cit.

Tasa de temporalidad en países seleccionados, 2004

1.	España	32,5
2.	Polonia	22,7
3.	Portugal	19,8
4.	Eslovenia	17,8
5.	Finlandia	16,1
6.	Suecia	15,5
7.	Países Bajos	14,7
8.	Japón	13,8
	Unión Europea	13,5
9.	Canadá	13,0
=	Chipre	13,0
11.	Francia	12,8
12.	Alemania	12,4
13.	Croacia	12,3
14.	Suiza	12,1
15.	Grecia	11,9
16.	Italia	11,8
17.	Noruega	10,0
18.	Dinamarca	9,4
=	Letonia	9,4
20.	República Checa	9,1
21.	Austria	8,8
22.	Bélgica	8,7
23.	Bulgaria	6,8
=	Hungría	6,8
25.	Lituania	6,3
26.	Reino Unido	6,0
27.	Eslovaquia	5,5
=	Islandia	5,1
29.	Luxemburgo	4,7
30.	Irlanda	4,1
31.	Estados Unidos	4,0
32.	Malta	3,9
33.	Estonia	2,6
34.	Rumania	2,4

Fuente: Unión General de Trabajadores a partir de datos de la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.