

A trabajo precario, recuperación precaria

Ronald Janssen

En el otoño de 2010 los sindicatos en Europa convocaron protestas masivas contra el drástico giro tomado en Europa en materia de política económica. Tras rescatar al sistema bancario de la quiebra, los gobiernos de toda Europa no se están limitando a recortar servicios públicos y prestaciones sociales; además de esta severa austeridad fiscal, algunos Estados Miembros también tienen previsto aumentar aún más la flexibilidad de sus mercados de trabajo. Estos gobiernos atesoran la convencional sapiencia de que, si se conceden facilidades a las empresas para poder deshacerse de los trabajadores, los empleadores adelantarán su decisión de (re)contratar a trabajadores. A su vez, el poder adquisitivo adicional procedente de la mayor flexibilidad en la contratación apoyaría la demanda agregada y aceleraría la recuperación económica.

Mientras, no cabe duda de que las empresas están más interesadas que nunca en el despido fácil o los contratos de trabajo flexibles, por dos razones en particular. Tras el derrumbe repentino y espectacular de la demanda y de la actividad que sufrieron las empresas a finales de 2008, hoy se muestran reacias a contratar a trabajadores con contratos indefinidos. Otro motivo que lleva a las empresas a decantarse por los contratos de corto plazo es la disminución del crédito a que se han enfrentado o se enfrentan como resultado de la crisis financiera. Con objeto de reducir la dependencia de los préstamos bancarios, les interesa elevar al máximo los beneficios como fuente de nuevo capital, y una manera de recortar los salarios y aumentar los beneficios es contratar a trabajadores temporales que tienden a ser más baratos que la mano de obra regular (véase más adelante).

Al emprender esta cruzada de flexibilidad, los formuladores de política están cometiendo un gran error y corren el riesgo de conseguir el efecto contrario de estancar y debilitar la recuperación económica. Para entenderlo se necesita entender la naturaleza y alcance de los perjuicios que los contratos temporales infieren a los trabajadores.

En primer lugar, los contratos temporales conllevan un elevado descuento salarial. Un estudio reciente realizado por el FMI ha concluido que, incluso cuando se subsanan factores como la educación y la tenencia de contratos permanentes, los trabajadores temporales reciben sistemáticamente salarios más bajos que los trabajadores con contratos indefinidos (FMI, 2010). Para la mayoría de los países europeos, la brecha salarial es de entre un 15 y un 25 por ciento, y un país (Suecia) registra una brecha de hasta un 44 por ciento. Mientras que la dimensión de la brecha salarial entre contratos temporales y contratos regulares está sembrando dudas acerca de si el principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» se está respetando en Europa, el hecho de que exista de por sí no es sorprendente: los trabajadores temporales son trabajadores vulnerables. Los empleadores tienen el poder de no prolongar el contrato temporal o, en su defecto, se tornan invisibles para su fuerza de trabajo utilizando agencias de empleo. Esta situación hace que los trabajadores estén dispuestos a hacer el mismo trabajo por un salario menor. Y como los empleadores contratan temporalmente a los trabajadores en lugar de hacerlo con contratos indefinidos, el poder adquisitivo adicional que se inyecta a la economía se ve reducido considerablemente.

Los contratos temporales conllevan un elevado descuento salarial

Los trabajadores temporales consumen menos y ahorran más

En segundo lugar, los trabajadores temporales no sólo ganan menos, también tienden a consumir menos y a ahorrar más. Una razón de este comportamiento es la inseguridad que conlleva la naturaleza de este tipo de contratos y que lleva a los trabajadores a ahorrar más, por si acaso. Aquí también se observa un efecto «ricardiano» en el trabajo: con unas tasas de transición hacia los contratos regulares de tan sólo el 12 por ciento transcurrido un año (FMI, 2010), los contratos temporales a menudo suponen una trampa del «mal empleo». Cuando contratan, los empleadores a menudo discriminan a los trabajadores con un historial profesional de contratos temporales. Las empresas también tienden a proporcionar a los trabajadores temporales menos acceso a la formación continua. Al enfrentarse a la posibilidad de quedar atrapados en una cadena de contratos fijos inseguros y mal pagados, estos trabajadores compensan los futuros ingresos menos importantes reduciendo sus gastos.

En tercer lugar, a diferencia de la opinión generalizada de que los trabajadores esenciales están demasiado protegidos para verse afectados por la flexibilidad, existen efectos secundarios en el resto de la fuerza de trabajo. La utilización exclusiva de contratos temporales tiene un efecto de amenaza grave para los trabajadores con contratos indefinidos que temen perder sus empleos

y encontrarse en una situación que les obligue a aceptar empleos precarios para poder reincorporarse al mercado de trabajo. Esto hace que los trabajadores sean más propensos a aceptar recortes salariales, más horas de trabajo y otras mermas de sus derechos para conservar su situación laboral.

Resumiendo, con demasiada frecuencia la «flexibilidad» se reduce a «flexeplotación». Esto plantea una pregunta clave: ¿puede la flexibilidad compensar su impacto negativo en los salarios y la demanda agregada generando un número suficiente de nuevos empleos? La respuesta es que no, no puede. De hecho, la ilusión de que la flexibilidad mejora los resultados del mercado de trabajo de la economía se ha visto defraudada por la misma institución que ha defendido incansablemente la flexibilidad de los mercados de trabajo durante más de un decenio. En 2006, cuando se analizaron los resultados de su supuesta «estrategia de empleo», la propia OCDE tuvo que admitir que no tenía argumentos para apoyar la afirmación de que los mercados de trabajo flexibles son buenos para el empleo (OCDE, 2006).

Además, el análisis puede ir más allá. Desde principios del decenio de 1990, las reformas de la legislación laboral en los países ricos han proporcionado sistemáticamente a las empresas alternativas a la contratación indefinida de los trabajadores. Como resultado, la proporción de contratos temporales en el empleo por cuenta ajena registró un aumento estructural del 12 por ciento a mediados del decenio de 1990 al 14 por ciento en 2008. La incidencia creciente del trabajo temporal, combinada con la conclusión de la OCDE según la cual la flexibilidad no crea empleo, implica que se han producido importantes efectos de sustitución. Gracias a una legislación laboral más flexible, los «malos empleos» han desterrado a los «buenos empleos». Ahora, las empresas pueden convertir los empleos que son básicamente estables, y que se hubiesen creado de todos modos, en contratos de corta duración. A menudo, la realidad económica es que un mismo trabajador ha estado desempeñando el mismo trabajo para la misma empresa durante muchos años, mientras que la realidad jurídica es que este trabajador se encuentra atrapado en una cadena de contratos de plazo fijo.

El resultado final es que la flexibilidad del mercado de trabajo no resulta en «crecimiento rico en empleo» sino en «estancamiento que destruye empleo». Todo efecto potencialmente positivo que pueda resultar de la contratación de trabajadores en una fase más temprana del ciclo de negocio simplemente pierde repercusión si se compara con los efectos negativos de la demanda agregada procedente de la extensión de la

La flexibilidad del mercado de trabajo no resulta en «crecimiento rico en empleo» sino en «estancamiento que destruye empleo»

práctica del trabajo temporal (graves disminuciones salariales, aumento del ahorro preventivo, mayor aceptación de la moderación salarial por parte de los trabajadores esenciales, y por último, pero no por ello menos importante, la transformación de empleos regulares en contratos precarios). Por consiguiente, la flexibilidad representa un importante riesgo para la recuperación actual: si la recuperación inicial y frágil de la demanda, que hoy procede principalmente de las exportaciones al resto del mundo, se volatiliza en el agujero negro de una fuerza de trabajo cada vez más flexible, insegura y mal pagada, toda esperanza de incorporar la economía a un proceso de crecimiento fuerte y autónomo desaparecerá con ella.

La ironía es que con el recurso a prácticas de trabajo temporal, la propia industria está configurando la recuperación indecisa y débil que, para empezar, temen las empresas. Así que, en lugar de ceder de nuevo a la lista de deseos con poca visión de futuro de la industria europea, es preciso que los gobiernos reaccionen e intervengan para evitar que las empresas individuales impongan relaciones de trabajo precarias a sus fuerzas de trabajo. Para salvar la recuperación, la legislación laboral en Europa debe fortalecerse en lugar de debilitarse. Una aplicación estricta de la nueva directiva de las agencias de empleo y del principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» sería un paso en la buena dirección. Otro paso sería perfeccionar las directrices y acuerdos sociales existentes velando por que los principios de estas directrices se respeten al pie de la letra, y haciendo especial hincapié en el principio de que los empleos atípicos deberían seguir siendo la excepción y no convertirse en la regla.

Referencias

FMI. 2010. *Perspectivas de la Economía Mundial*, capítulo 3, abril (Washington DC).

OCDE. 2006. *Perspectivas del Empleo* (París).