

Opinión

Escrito en el agua

Dos vueltas más a las tuercas del coste laboral: despido y jornada

Por José Antonio Vega. El Gobierno ha subido más de lo razonable casi todos los costes del empleo: faltaban tiempo de trabajo y rescisión de contratos

Periodista

El Gobierno de coalición se ha cebado en los últimos cuatro años con los costes del factor trabajo. Dejar en manos de la parte poscomunista del equipo la política laboral ha supuesto subidas muy superiores a lo razonable en las facturas de salarios, impuestos sobre el trabajo y cotizaciones, que ahora, si el Ejecutivo salva la investidura de su presidente, pueden extenderse a través de la jornada laboral y de las rescisiones de los contratos.

El mercado de trabajo ha estado siempre intervenido por una legislación hiperproteccionista, que ha ido soltando el lastre paternalista inyectado por el franquismo a medida que las relaciones industriales democráticas se han abierto camino con la integración en mercados competitivos como los europeos. La rigidez normativa ha impedido hablar de un verdadero mercado laboral, y siempre utilizando tal expresión con elevadas dosis de reserva, hasta la reforma de 2012, que acercó los estándares de flexibilidad laboral a los comunitarios.

Y pese a las dosis de neointervencionismo aplicadas por el Gobierno PSOE-Podemos, ha transitado estos años con un desempeño cuantitativo razonablemente positivo. Ciertamente es que cualitativamente no puede someterse a muchos exámenes de exigencia, puesto que ha supuesto en muchos casos un simple reparto del empleo, y una concentración masiva en las actividades de servicios con menor valor añadido, con un aplanamiento, cuando no descenso, de la productividad muy preocupante.

La política económica ha tensionado en el último lustro todas las teclas de los costes laborales, y lo ha hecho la mayoría de las veces con decisiones unilaterales que obviaban la autonomía y la soberanía de las relaciones industriales que deben mantener patronales y sindicatos en toda economía abierta, y que están consagradas en las normas. El Gobierno, pero muy especialmente los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social, diseñan sus políticas y las llevan a las normas con el aplauso de los sindicatos y la resignación de los patronos, sin someterlas a ningún proceso que pueda considerarse negociación real.

Así se ha movido el salario mínimo, se han subido las cotizaciones, se han reformado los sistemas de protección por desempleo y se han elevado los impuestos sobre



Pedro Sánchez y Yolanda Díaz, durante el anuncio del pacto de coalición PSOE-Summar. EFE

el factor trabajo. Y ahora se promete un par de vueltas más a las tuercas de los costes laborales, con un incremento generalizado de salarios y cotizaciones a través de una reducción de la jornada laboral, y con un incremento selectivo de las indemnizaciones por despido que en absoluto responderá a consideraciones objetivas.

Porque todas esas figuras componen el coste laboral, y de su cuantía y su crecimiento depende la cantidad de trabajo que se contrate si el mercado funciona como tal. La ley de la oferta y la demanda ha determinado siempre el precio de las cosas, y en este mercado no es diferente (salvo para el sector público), da tal forma, que si se cambia el precio, lo lógico es pensar que cambiará la cantidad de trabajo adquirida. Compone el coste laboral el salario, el IRPF sobre tal salario, las cotizaciones, el sistema de protección por desempleo (seguro, subsidio e ingreso mínimo vital), el coste de la formación profesional y el despido.

Todos ellos han experimentado subidas importantes en los últimos años, en algunos casos con figuras de nueva planta, como el

ingreso mínimo vital, que ha reabsorbido buena parte de los ingresos mínimos establecidos en las comunidades autónomas. Los salarios han avanzado un 11% en el periodo indicado según la encuesta de coste laboral de Estadística, pero el salario mínimo interprofesional se ha incrementado en un 47% en cinco años y llega a 1.080 euros por 14 pagas, cada vez más cerca de los salarios más frecuentes. (El 18% de los asalariados cobran menos que el SMI, y un 47%, entre una y dos veces el SMI, según la última encuesta de estructura salarial, que se refiere a 2021).

Las bases medias de cotización de la Seguridad Social, en buena parte impulsadas por la presión del SMI, se han elevado un 18,64% desde enero de 2018, y superan ya los 2.000 euros al mes. Una aportación también muy notable a este salto lo han proporcionado las bases máximas, como consecuencia de las políticas "distributivas" que dice practicar el Gobierno y que consiste en un sistemático trasvase de recursos de las rentas altas a las modestas.

Desde 2018 las bases máximas se han elevado en un 19,83%, y experimentarán

nuevos saltos en 2024 y 2025 por el Mecanismo de Solidaridad Intergeneracional y la aportación extraordinaria, por lo que la remuneración exceda a las bases máximas. Las mínimas han subido incluso con más virulencia empujadas por el SMI, y acumulan un alza del 47%.

Las partidas para formación profesional vía cotizaciones no han subido, y las aportaciones de IRPF, solo de forma importante en las rentas más elevadas, aunque todas han experimentado una subida real relativa por la ausencia de deflactación de la tarifa del impuesto los dos años últimos, pese al severo empuje inflacionista. Y el mecanismo de protección por desempleo, sin modificaciones de calado, ha ampliado su radio de acción con la generalización del ingreso mínimo vital, que afecta, se quiera o no, al mercado de trabajo en las franjas remunerativas más modestas, las de entrada en el mercado en actividades de poco valor añadido.

Y en 2024 y 2025 el Gobierno quiere imponer una reducción generalizada de la jornada laboral semanal de 40 horas a 37,5, manteniendo los niveles retributivos; por tanto, las empresas deberán afrontar un incremento pasivo de los salarios del 6,25%, esta decisión unilateral limará más la productividad, y podrá limitar las subidas salariales en las empresas.

Además, el pacto de gobernabilidad de Sánchez y Díaz recoge una adecuación de los costes del despido a las circunstancias personales del afectado, y que necesariamente tienen que ser subjetivas, alterando la neutralidad e igualdad que proporcionan los mecanismos ahora tasados en la norma. Una modificación, esta, que solo busca un incremento de las indemnizaciones para los colectivos más expuestos a la rotación en el mercado, personas que por la naturaleza de su ocupación y de las empresas que las contratan entran y salen del mercado con relativa frecuencia.

Hay que recordar que el coste del despido, que en España ha sido tradicionalmente uno de los más elevados de Europa, es uno de los que más presionan para determinar la contratación, aunque tal coste para las empresas solo suponga una especie de provisión ficticia por si las circunstancias fuerzan una contracción de la plantilla. El coste del despido y la rigidez salarial han condicionado muchas veces la fórmula de ajuste del factor trabajo, forzando a las empresas a hacerlo por cantidad ante la imposibilidad de hacerlo por precio.