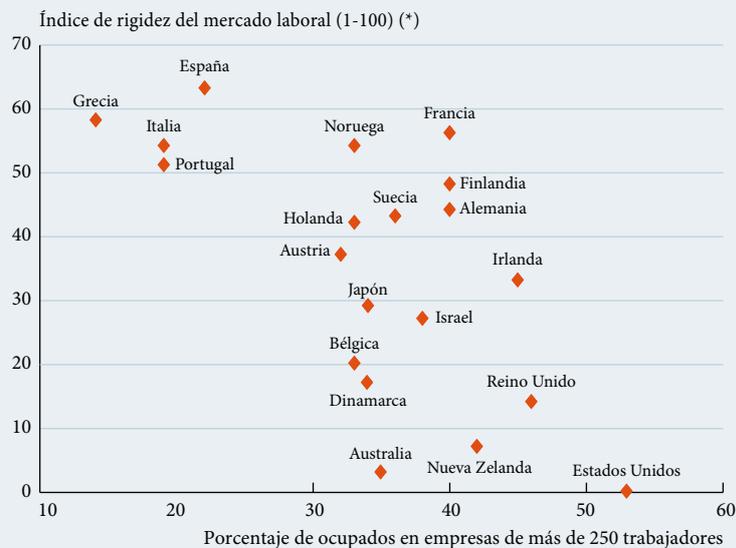


¿Favorece la regulación laboral el crecimiento empresarial?

La regulación del mercado laboral está en el punto de mira. La mayoría de países europeos han cambiado o están a punto de cambiar algunos aspectos clave de su legislación. El temor a un estancamiento económico ha hecho que temas considerados tabú hasta la fecha, como los costes de despido o la negociación colectiva, estén encima de la mesa. Las reformas que se están discutiendo parecen amplias y profundas. Sin embargo, prácticamente nada se ha dicho sobre el distinto trato de la legislación laboral a las empresas en función de su tamaño. Este aspecto, según varios estudios, podría estar limitando sobremanera el crecimiento del tejido productivo de los principales países europeos.

Como se ha comentado en el recuadro «Empresa y productividad: una cuestión de tamaño», en general el tamaño empresarial es una condición indispensable para poder mejorar la productividad y ganar cuota exportadora. La regulación del mercado laboral no es ajena a todo ello. La relación entre el grado de flexibilidad del mercado laboral y el tamaño empresarial es evidente. Como muestra el gráfico siguiente, es en los países con un mercado laboral más flexible donde el porcentaje de los ocupados en grandes empresas es mayor.

A MAYOR FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL, MÁS TAMAÑO EMPRESARIAL



NOTA: (*) Números mayores del índice están asociados a mayores rigideces del mercado laboral.

FUENTES: OCDE, Banco Mundial y elaboración propia.

Esta relación, sin embargo, no se puede interpretar de forma causal. Podría ser, por ejemplo, que los países con mayores rigideces en su mercado laboral estuvieran especializados en industrias en las que el tamaño óptimo de la empresa es menor. Un estudio publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) utiliza técnicas estadísticas más sofisticadas que permiten tener en cuenta precisamente este tipo de consideraciones.⁽¹⁾ Su conclusión es contundente: una legislación excesivamente restrictiva del mercado laboral dificul-

(1) Véase «Product and labour markets interactions in OECD countries» (2001). G. Nicoletti, A. Bassanini, E. Ernst, S. Jean, P. Santiago and P. Swaim. WP 312.

ta la capacidad de crecimiento de muchas empresas. Ello hace que empresas que son muy productivas y que potencialmente podrían emplear a mucha gente limiten su tamaño; y viceversa, empresas que deberían desaparecer o ser muy pequeñas se aprovechan de ello y, a pesar de no ser demasiado productivas, tienen un tamaño considerable.

Esta relación podría ser especialmente preocupante en España. Como se observa en el gráfico anterior, España aparece como uno de los países con una de las regulaciones del mercado laboral más rígidas y, al mismo tiempo, es uno de los países con un menor peso de las grandes empresas. El estudio antes mencionado nos dice poco sobre qué aspectos de la regulación laboral pueden ser claves. Sin embargo, sí se han hecho análisis de casos concretos. Estos nos pueden ofrecer pistas de cuáles son los aspectos potencialmente decisivos.

En Francia, por ejemplo, el porcentaje de grandes empresas es significativamente menor que en Estados Unidos o el Reino Unido. Algunos estudios lo han relacionado con la existencia de un importante aumento de los costes laborales para las empresas que tienen más de cincuenta trabajadores. Estas empresas, por ejemplo, si quieren despedir a 10 o más trabajadores tienen que ofrecerles un plan social que tiene que ser aprobado por el Ministerio de Trabajo; o deben crear un comité para la seguridad y salud de sus trabajadores, los miembros del cual deben ser adecuadamente formados por la empresa. Un estudio de L. Garicano *et al.* concluye que el número de empresas que decide quedarse justo por debajo del umbral de los 50 trabajadores para evitar así la regulación es muy significativo y, por consiguiente, ello tiene importantes consecuencias para la capacidad de crecimiento del tejido productivo galo.⁽²⁾ De hecho, estiman que el coste generado por esta legislación es equivalente a un aumento de los salarios de entre el 5% y el 10%.

En Italia el peso de las empresas pequeñas es también muy importante y, en parte, ello también se debe al trato discriminatorio de la regulación laboral en función del tamaño de la empresa. Por ejemplo, en un despido declarado improcedente por el juez, las empresas que tienen más de 15 trabajadores deben readmitir al trabajador o darle una indemnización equivalente a 15 mensualidades. Las empresas con menos de 15 trabajadores no están obligadas a readmitir al trabajador y la indemnización que deben efectuar oscila entre las 2,5 y las 6 mensualidades. Los costes relacionados con los despidos colectivos también aumentan considerablemente a partir de los 15 trabajadores. Estos son solo dos ejemplos del aumento de los costes laborales que tienen las empresas italianas con más de 15 trabajadores. Según un estudio de Borgarello *et al.*, su impacto sobre la distribución del tamaño empresarial es significativo.⁽³⁾

Portugal es otro país en el que la regulación del mercado laboral ofrece importantes variantes en función del tamaño de la empresa. De hecho, algunos estudios sitúan este aspecto como uno de los factores clave para explicar la baja productividad del país durante la última década.⁽⁴⁾ Entre las distintas distorsiones existentes destacan, por un lado, los subsidios ofrecidos a las empresas de menos de 50 trabajadores para la contratación de jóvenes y para que inviertan y, por otro, las menores exigencias burocráticas requeridas a las empresas de menos de 20 trabajadores en los despidos por causas objetivas.

En España, la relación entre el tamaño empresarial y la regulación del mercado laboral todavía no se ha estudiado con profundidad, pero los ejemplos antes citados para Francia, Italia y Portugal son bastante parecidos a la regulación española. Los costes de despido, por ejemplo, no son iguales para todas las empresas. Aquellas con menos de

(2) Véase «Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France» (2012). L. Garicano, C. Lelarge y J. V. Reenen.

(3) Véase «Identifying the effects of firing restrictions through size-contingent differences in regulation», F. Schivardi and R. Torrini, *Labour Economics*, 2008. También «Employment Protection Legislation and the Size of Firms», A. Borgarello, P. Garibaldi y L. Pacelli, *IZA Discussion Papers*, 2003.

(4) Véase «The incredible shrinking portuguese firm», S. Braguinsky, L. G. Branstetter y A. Regateiro, *NBER WP 17265*, 2011.

25 trabajadores, de los 20 días de indemnización por año trabajado, en caso de despido objetivo, 8 son proporcionados por el Fondo de Garantía Salarial. El contrato de apoyo a los emprendedores ofrece importantes beneficios fiscales a las empresas de menos de 50 trabajadores y los costes de representación sindical son crecientes con el tamaño de la empresa.

Las perspectivas de crecimiento de la economía española no son nada halagüeñas. En 2012, muy probablemente, el retroceso de la actividad volverá a ser notable y, a medio plazo, la capacidad de recuperación se verá lastrada por una demanda interna que deberá completar el proceso de desapalancamiento. El gran reto de la economía española es, por lo tanto, mejorar su productividad y hacer un giro hacia el sector exportador. Muchas empresas ya lo han hecho y son líderes a nivel mundial en su sector. Los obstáculos para aquellas empresas que pueden y quieren seguir este camino deben ser mínimos. España tiene que estar segura de que la regulación del mercado laboral no las penaliza, las apoya.

*Este recuadro ha sido elaborado por Oriol Aspachs Bracons
Departamento de Economía Europea, Área de Estudios y Análisis Económico, "la Caixa"*