

Alemania: cuidado con la comparación laboral

La utilización del 'ejemplo alemán' en materia socio-laboral es dudosa si no se atiende a las fuertes diferencias de contexto

Economía | 26/02/2012 - 12:00h

Rafael Poch | Berlín

Al tópico del "hay que hacer los deberes", sin explicar quién es el maestro de tal infantil imposición, se suele sumar la evocación selectiva del "ejemplo alemán": los alemanes lo han hecho, los alemanes tienen poco **desempleo**, luego hay que hacerlo. Cada uno de los presupuestos de esa afirmación contiene una trampa. Así que el resultado no puede ser más dudoso. Ocurre, naturalmente, con la llamada "**reforma laboral**".

Visto desde España el cuadro laboral alemán es incomprensible sin atender a sus aspectos generales básicos. En primer lugar, en **Alemania** los trabajadores tienen mayor influencia en las **empresas**. En el marco de la llamada "cogestión" (Mitbestimmung), elogiada la semana pasada por el secretario general de la OCDE, Angel Gurría, los comités de empresa tienen poder de decisión en aspectos que en España son mucho más exclusivos del empresario, como jornada laboral, organización del trabajo, rendimiento y salarios. El empresario asume todos los gastos del comité de empresa, incluida la formación de sus miembros. En aquellas empresas que tienen comités de empresa (alrededor del 40% de los trabajadores operan en empresas que los tienen), el despido debe ser consultado y es nulo si no se hace. En algunos sectores, como las grandes empresas de la minería y el acero, la participación laboral en los consejos de administración es paritaria. Todo ello da cierta influencia en la toma de decisiones.

Flexibilización y empleo

En general en Alemania las relaciones laborales son menos "feudales", en el sentido de menos arbitrarias, y los empleados tienen, por tradición, una mayor conciencia de sus derechos. Dicho esto, en los últimos años se ha desarrollado un "segundo mercado de trabajo" que destroza el marco de relaciones tradicional y desdibuja por completo ese estado de cosas que, desde luego, no es general para todos los trabajadores. Ese "segundo mercado", con sus figuras ("minijobs") e instituciones (agencias privadas de empleo, etc.) implica a unos ocho millones de empleados en sus diversas formas y variedades, y apunta hacia una sociedad imprevisible sin la menor relación con el admirable "Modell Deutschland". Su planteamiento se creó en nombre de la flexibilización, aunque no existe ni un solo estudio que demuestre que la flexibilización laboral crea más empleo.

Contra el tópico que se maneja en España, el efecto de la flexibilización laboral en Alemania no ha sido más trabajo (el volumen total de horas trabajadas en el año 2000 era de 57,7 millardos, y en 2010 fue de 57,4) sino el reparto del mismo trabajo entre más personas. Ese es uno de los secretos que la propaganda del gobierno alemán omite cuando afirma que el país tiene hoy "menos parados que nunca": no es verdad.

El paro en su contexto

En segundo lugar, el universo alemán es diferente al español en aspectos fundamentales como su estructura económica, fuertemente industrial-exportadora, su mucho mayor gasto social (a 25 puntos de ventaja del español, que está 15 puntos por debajo de la media europea), y su muy inferior tasa de paro.

En un país con un desempleo del 7%, que incluye algunas regiones con casi pleno empleo, el despido no es una calamidad percibida poco menos que como definitiva, como puede serlo en un país con el 23% de paro, sino un mero incidente entre dos ocupaciones. Jugando con una analogía penal, se podría decir que el mismo despido que en España puede percibirse como una dura y fatal condena, en la Alemania de hoy puede no pasar de una leve y corta pena de arresto domiciliario.

Evidentemente, incluso teniendo en cuenta los problemas del subempleo, las dificultades para encontrar trabajo de los mayores de 45 años y la propagandística contabilidad oficial del paro

(más un millón de parados barridos debajo de la alfombra, según los sindicatos), todos estos aspectos generales convierten en profundamente diferentes, por su contexto, normas y regulaciones parecidas, iguales e incluso más duras para el trabajador alemán en materia de despido, costes y negociación colectiva.

Despido: un recurso diferente

Dicho todo lo anterior, el despido alemán puede ser justificado o injustificado. En el primer caso, respetados los procedimientos correspondientes, la empresa no está obligada a pagar indemnización. Si es injustificado se busca un acuerdo cuya norma suele ser la mitad de la mensualidad por año trabajado. Si el trabajador no acepta el trato y el despido se declara judicialmente injustificado, la empresa debe readmitir al trabajador y abonarle los salarios atrasados.

Una vez más, ese cuadro legal induce a error sin atender a otra diferencia fundamental: mientras los empresarios españoles estuvieron dispuestos a asumir el coste de los despidos improcedentes y deshacerse de los trabajadores, en Alemania los empresarios invirtieron en 2009 aproximadamente 5000 millones de euros en la cofinanciación del llamado "Kurzarbeit" (trabajo con jornada reducida) y mantener sus plantillas. La reforma laboral española da más poder a un empresario cortoplacista, mientras que el Kurzarbeit apunta otro tipo de perspectiva. Este recurso permitió preservar 1,2 millones de puestos de trabajo. En mayo de 2009, en el peor momento de la crisis para Alemania, casi 500.000 empleados y 56.000 empresas estaban en este régimen. Ahora hay menos de 80.000 empleados en él. Eso no tiene nada que ver con la mayor "maldad" o "bondad" del empresariado, sino con la estructura económica y el volumen de gasto social.

Una red social que se encoge (y se debate)

En caso de desempleo la cobertura del seguro alcanza un año, aunque es más larga para los mayores de 55 años, y asciende al 67% del antiguo salario. Concluido ese periodo, se pasa a recibir la prestación no contributiva que asciende a 359 euros mensuales, más el pago del alquiler de la vivienda, los gastos de calefacción y toda una serie de extras, dependiendo del número de hijos y de su edad. En los últimos años estas prestaciones fueron muy recortadas a la baja (en algún caso el Tribunal Constitucional obligó a revisarlas), lo que ha transformado el ambiente social en dirección a una mayor pauperización. Esa tendencia es vista como problema y objeto de un vivo debate, social, mediático y parlamentario que atraviesa a todas las fuerzas políticas.

La ayuda no contributiva, en principio indefinida, ha sido fuertemente penalizada y condicionalizada por principios como el de "fomentar y exigir" y conceptos judicializados como el de "trabajo asumible", que exigen al parado, especialmente al menor de 25 años, que participe activamente en la búsqueda de trabajo y que obliga a aceptar prácticamente cualquier oferta de empleo. Esta dureza debe ser, una vez más, cotejada con un contexto en el que, según los últimos datos (diciembre de 2011), la media de permanencia de un joven menor de 25 años en situación de desempleo es en Alemania inferior a las catorce semanas, lo que en España, con toda una generación aparentemente condenada al desempleo, sería un sueño.

Rafael Poch, es el corresponsal en Berlín del diario *La Vanguardia*.