

LA REFORMA LABORAL PENDIENTE

**DIEZ PASOS NECESARIOS PARA
REFORMAR EL MERCADO DE TRABAJO
EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

**Miguel Marín Cózar
Octubre, 2009**

1. Introducción
2. Evolución del mercado laboral en España
3. Nuevas amenazas y reformas pendientes
4. **Primero: Dinamizar la Negociación colectiva**
5. **Segundo: Ni rigidez, ni flexibilidad, flexiseguridad.**
6. **Tercero: Simplificar la diversidad contractual**
7. **Cuarto: Trabajar contra la Temporalidad**
8. **Quinto: Apostar por la Productividad**
9. **Sexto: Hacer más justo el Coste del Despido**
10. **Séptimo: Racionalizar la Protección Social**
11. **Octavo: Mejorar las Políticas Activas de Empleo y Reformar los Organismos de Colocación**
12. **Noveno: Reforzar la Formación**
13. **Décimo: Garantizar nuevos derechos de los trabajadores: Conciliación y RSE**
14. **La flexibilidad laboral a debate. Consecuencias de política económica para la Comunidad de Madrid**
15. Conclusiones
16. Anexo



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



www.madrid.org/publicamadrid

1. Introducción

¿Cómo es posible que en un país que se autoproclama la octava potencia económica del mundo los dos candidatos a la presidencia del Gobierno hablen durante sus respectivas campañas de crear millones de empleos, incluso de alcanzar el pleno empleo, y pocos meses de después se destruyan cientos de miles de empleos? ¿Qué se esconde detrás de un mercado de trabajo capaz de crear más empleo que ningún otro país de la zona euro durante años para poco después, en cuestión de meses, convertirse en el que más empleo destruye?

Este *a priori* sorprendente comportamiento del mercado de trabajo español es difícilmente explicable por un único factor. No cabe duda de que la crisis, que actualmente azota la economía internacional y singularmente la española, y la contracción del crédito y la caída de la demanda agregada que ha generado, explica gran parte de ese cambio de tendencia en el comportamiento del empleo en España. Sin embargo, las razones que están detrás de la extrema violencia con la que se ha manifestado este cambio, que ha supuesto la destrucción de un millón de empleos a lo largo de 2008, requieren un ejercicio de reflexión profunda y la búsqueda de factores endógenos, no siempre tangibles, que hayan podido agravar la situación.

Sin entrar en el debate político sobre la ingenuidad o la inconveniencia de las promesas que se realizaron en relación con el empleo en la pasada campaña electoral en marzo de 2008, lo cierto es que la escasa visión, incluso del corto plazo, que demostraron nuestros representantes políticos, podría disculparse por la *relativa facilidad* con la que la economía española ha sido capaz de pasar, en poco más de una década, de tasas de desempleo del 24% a tasas en el entorno del 8%.

No se trata de restar méritos a nadie. Es cierto que la situación de 1995 era insostenible y que, entonces, se tomaron muchas y buenas medidas en el ámbito macro y microeconómico que generaron un marco propicio para la creación de empleo. Las rebajas de impuestos, las medidas liberalizadoras en los mercados de bienes y servicios, la política presupuestaria orientada a la estabilidad, la entrada en el Euro, o la apuesta decidida por mejorar las infraestructuras de transporte, fueron medidas económicas de calado que se tomaron en la primera legislatura de los Gobiernos de José M^a Aznar y cuyos efectos se dejaron sentir hasta bien entrada la segunda.

Estas reformas posibilitaron la etapa de crecimiento más larga de la historia de España, que se situó entre las primeras economías del mundo. Los efectos del equilibrio presupuestario, el apoyo a los sectores productivos, la defensa de la

competencia o la apuesta por la I+d+i, posibilitaron que nuestro ritmo de crecimiento se colocase por encima de la media europea, y llegase a alcanzar casi el 6%.

En el ámbito laboral, sin embargo, el calado de las reformas no ha sido el mismo. En este mismo periodo de tiempo, definido a partir de la reestructuración de la política económica posterior a 1995, se produjo una sucesión de importantes acuerdos con los agentes sociales sobre estabilidad en el empleo, formación, salud laboral, mejora de la protección social o pensiones, entre otros. A pesar de la diversidad de las medidas acordadas, existe un denominador común a todas ellas: a pesar de ser planteadas como reformas de gran trascendencia, en realidad en la mayoría de los casos no dejaron de ser liberalizaciones de carácter relativo.

Es el caso de la reforma llevada a cabo en 1997, cuando tras meses de negociaciones, la patronal española y los principales sindicatos firmaron tres importantes acuerdos para la estabilidad en el empleo, la consolidación de la negociación colectiva y la cobertura de vacíos legales derivados de la sustitución de las Ordenanzas Laborales por los Convenios Colectivos. Entre las novedades más importantes incorporadas en esta reforma se encuentra la creación, con carácter transitorio, de una nueva modalidad contractual: el “contrato para el fomento de la contratación indefinida”, que se caracterizaba, básicamente, por prever unos costes de despido más moderados.

En marzo de 2001, se aprobaba un Real Decreto-Ley que procuraba buscar un equilibrio entre las demandas de sindicatos y patronal, y suponía en esencia una ampliación del pacto de 1997. Tres meses después esta norma se tradujo, en esencia, en una Ley, en la que se apostaba por el control de la temporalidad, el fomento del empleo fijo, el trabajo a tiempo parcial, la regulación de la subcontratación, la puesta en marcha de nuevas bonificaciones, en particular, para colectivos con dificultades, y la fijación de una nueva indemnización por fin de contrato de 8 días por año de servicio, como aspecto más polémico.

Con mayor ambición se planteó la reforma laboral de 2002, cuando el Gobierno aprobó un Decreto-Ley de reforma del sistema de protección por desempleo, planteando ciertas limitaciones en el acceso a esta prestación, como el hecho de que el rechazo de una oferta de trabajo sería penalizado con un recorte del subsidio de paro. La reforma provocó un profundo rechazo, por el fondo de las medidas y por la forma de aprobación; que desembocó primero en una huelga general, y más tarde en una crisis de gobierno, en la que salía el ministro de Trabajo. El nuevo ministro se encargaría de negociar con los agentes sociales una Ley de reforma de la protección de desempleo, que suprimía las cuestiones más polémicas del popularmente conocido como “decretazo”, una norma que fue declarada inconstitucional cinco años más tarde.

Con el cambio de Gobierno, y tras la Declaración de Diálogo Social de julio de 2004, en la que las partes firmantes se comprometían a consensuar cualquier modificación legal del mercado de trabajo, la siguiente cita importante en materia de reforma laboral se demoró hasta mayo de 2006. Entonces se aprobó un nuevo Real Decreto Ley de Reforma del mercado de trabajo, en virtud del Acuerdo firmado por el Gobierno y los agentes sociales, con los objetivos prioritarios de reducir la temporalidad, promover el empleo estable e impulsar la flexibilidad de las empresas para favorecer su competitividad. Entre las principales medidas que incorpora esta norma están la regla contra el encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales, la derogación del contrato de inserción y el refuerzo del carácter formativo de los contratos para la formación, un nuevo programa de incentivos a la contratación indefinido, una reducción limitada de las cotizaciones empresariales y ciertas mejoras de la protección de los trabajadores frente al desempleo.

Las sucesivas reformas laborales contribuyeron en buena medida a acelerar la creación de empleo impulsada por las políticas económicas aplicadas a partir de 1996. Pero no sirvieron sin embargo para garantizar la conservación y creación de empleo en momentos de retroceso del crecimiento económico. Porque lo cierto es que lo que parecían ambiciosas transformaciones, no fueron en realidad más allá de meros retoques en un mercado de trabajo que, a todas luces, resultaba cada vez más incompatible con un modelo económico que debía basarse necesariamente en la competitividad y en la productividad.

Hoy tenemos ante nosotros la evidencia más terrible de este problema. El desvanecimiento de los efectos de las reformas económicas adoptadas por los Gobiernos populares, la pasividad en materia de política económica del Gobierno socialista, el agotamiento del modelo de crecimiento, y la crisis

financiera internacional nos han colocado en la crisis económica más grave que se recuerda en nuestro país.

Una crisis que se ha traducido casi de forma casi automática en una auténtica debacle para el empleo. Una destrucción de empleo inédita en nuestro país que nos ha llevado a alcanzar los cuatro millones de parados, y nos ha convertido en el país de la Unión Europea con una mayor tasa de paro.

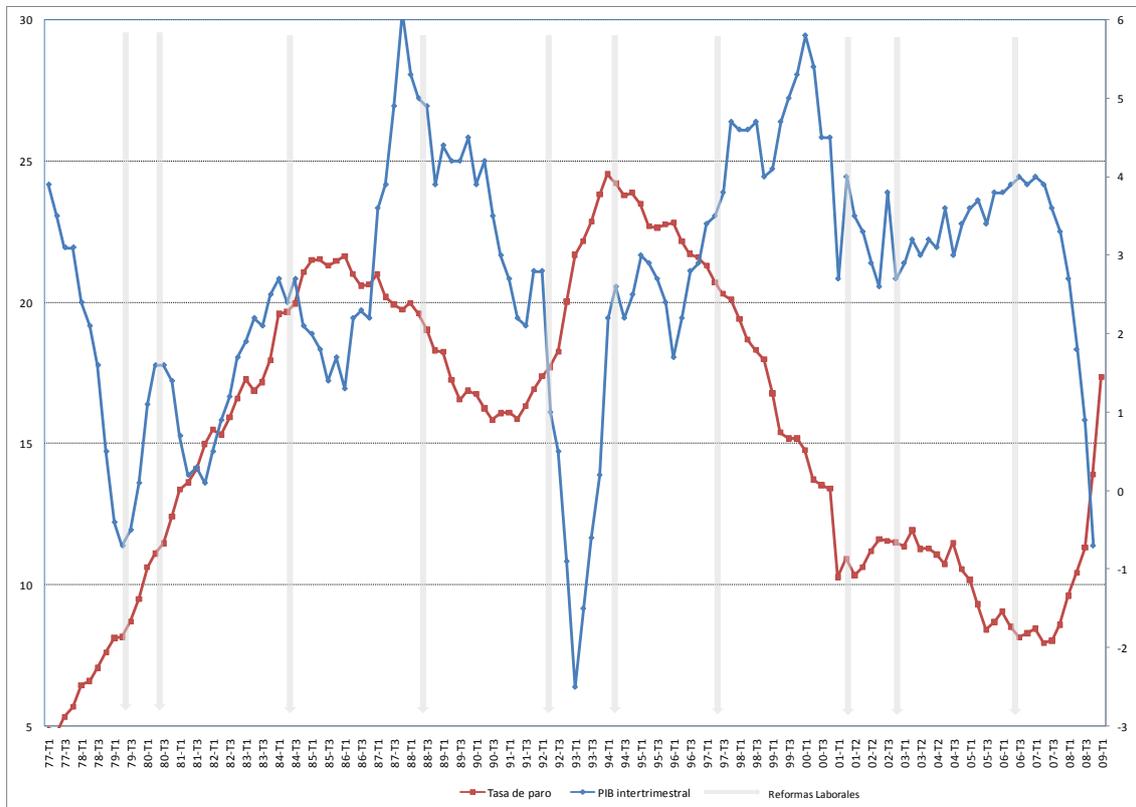
En estas circunstancias, el diálogo social se ha convertido más en un paliativo del drama del paro, que en una herramienta práctica para hacer frente a la destrucción de empleo.

En julio de 2008, cuando las cifras de paro eran ya alarmantes pero aún no terribles, el Gobierno firmó con las patronales y los sindicatos una “Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social”, en la que se establecía la hoja de ruta del diálogo social para la legislatura pasada, estableciendo los temas prioritarios a desarrollar (apoyo a las empresas para que encuentren vías de financiación, mantenimiento de la protección social ante el desempleo, desarrollo de la Ley de Igualdad, reforma de la Seguridad Social y mejora de la capacidad de crecimiento de la economía mediante la formación profesional y la I+D+i); pero no se establecían las medidas concretas en las que estas prioridades se iban a articular.

Sin embargo, ante el desmedido incremento del paro, esta hoja de ruta se ha quedado en papel mojado. Las sucesivas reuniones del Gobierno con los agentes sociales no han supuesto ningún avance, mientras desde unos ámbitos se empieza a manejar la necesidad de plantear una huelga general, y desde otros se reclama con urgencia la necesidad de abordar cuanto antes una profunda reforma laboral capaz de superar las dificultades endémicas del mercado de trabajo español y garantizar la creación de puestos de trabajo.

Hasta ahora, en España hemos sido vivido una reforma laboral por capítulos. Una evolución más marcada por un modelo de pequeños pasos que por radicales alteraciones del mercado de trabajo. Y esta particularidad, en contraste con la realidad económica en nuestro país, pone en evidencia la volatilidad del mercado laboral español, estrechamente vinculado a la evolución de la economía. Por eso, las medidas económicas, o la falta de ellas, han sido las principales responsables en la creación y destrucción de empleo en nuestro país, mientras que las reformas laborales han tenido una incidencia más parcial en las variaciones del mercado de trabajo.

Diagrama 1. Evolución del paro en relación con el crecimiento del PIB y las reformas laborales realizadas en España.



Esta situación ha convertido a nuestro país en especialmente vulnerable ante los cambios de ciclo, las fluctuaciones económicas o los problemas coyunturales a nivel macro. Y esta deficiencia, unida a las debilidades estructurales de nuestra economía, han motivado el hecho de que la actual crisis económica se esté traduciendo en España, más que en ningún otro país, en un desorbitado incremento del paro.

Por esta razón, es necesario, más que nunca, plantearse nuevas reformas laborales, de amplio espectro, de profundo alcance y, por tanto, de largo plazo, que permitan incrementar la capacidad de respuesta de nuestro mercado de trabajo, para aprovechar en mayor medida los periodos de bonanza económica y sortear con menor dificultad los momentos de crisis. Se trata, en definitiva, de superar definitivamente la tradicional dificultad de nuestra economía de crear puestos de trabajo con bajas tasas de crecimiento, y garantizar el pleno bienestar de los ciudadanos a través de la política social más efectiva: el empleo.

2. Evolución del mercado laboral en España

Si analizamos la evolución del empleo en España a partir de 1995, observamos dos fases claramente delimitadas por un punto de inflexión entre finales de 2007 y principios de 2008.

Desde el año 1996, el impulso de las reformas económicas llevadas a cabo por los Gobiernos del Partido Popular suponen el acicate de un periodo de creación de empleo continuada, que empujó el crecimiento de la población ocupada por encima de la evolución de la población activa, y se reflejó en una constante reducción de la tasa de paro, que hasta entonces había seguido una tendencia ascendente, hasta alcanzar en 1994 a uno de cada cuatro españoles en edad de trabajar. Aunque la intensidad en la creación de empleo no fue la misma durante todo el periodo, y se vio más ralentizada en los últimos años, lo cierto es que se produjo un avance realmente espectacular.

En este periodo, de poco más de una década, la población activa se incrementó en seis millones de personas, hasta colocarse por encima de los 22 millones, y la población ocupada creció en casi ocho millones de trabajadores, de 12,6 en 1996 millones a 20,5 a finales de 2007. Sólo entre 1996 y 2004 en España se crearon 4.270.000 puestos de trabajo. En términos porcentuales, la tasa de actividad se incrementó en ocho puntos, hasta alcanzar casi el 60%, mientras que la tasa de empleo sumaba catorce puntos y se situaba en el 54%.

Del mismo modo, se produjo una increíble aceleración en el ritmo de afiliación a la Seguridad Social. Sólo entre el año 1996 y el 2000, más de 2,2 millones de personas se afiliaron a la Seguridad Social, y a finales de 2007 el número de afiliados superaba los 19,3 millones. La cifra récord del número de afiliados en España se alcanzó en julio de 2007, cuando casi se alcanzaron los 19,5 millones (19.492.941).

En consecuencia, la tasa de paro se redujo en un más de un 60%, pasando del 22,83% con el que se iniciaba el año 1996, al 8,6% con el que se despedía 2007. El número de parados se reducía en casi 1,8 millones de personas, hasta situarse por debajo de los dos millones. Eran los mejores momentos para el empleo en España.

Sin embargo, a partir de finales de 2007, esta tendencia comenzó a revertir, y se abrió una nueva fase, en la que la crisis económica se está traduciendo en un incremento desorbitado del paro y una continua destrucción de empleo. En apenas un año, hemos desandado buena parte de los avances de la época de crecimiento anterior.

El número de ocupados se ha reducido en un millón y medio de personas, hasta los 19 millones, con lo que la tasa de empleo se ha reducido también en cuatro puntos, hasta colocarse por debajo del 50%. Y el número de parados prácticamente se ha duplicado, situándose por encima de los cuatro millones, su máximo histórico. La tasa de paro ha crecido en casi nueve puntos, con lo que vuelve a situarse en el 17,36%. Hemos retrocedido diez años en la lucha contra el paro.

Es problema es que además, el desbocado incremento del paro se está asimilando cada vez más a la destrucción de empleo, es decir, la mayoría de los desempleados no son reemplazados por otro trabajador, lo que dificulta aún más la recuperación del mercado laboral en el futuro. Sólo en el año 2008 se destruyeron casi un millón de empleos. El número de afiliados a la Seguridad Social había retrocedido en marzo de este año, hasta apenas superar los 18 millones de personas.

La gravedad de este giro es mucho más evidente si tenemos en cuenta que, a pesar de que las consecuencias de la crisis financiera internacional y la crisis económica se ha dejado sentir en todo el mundo, en ningún país como en España se está traduciendo de forma tan dramática en el incremento del paro.

Si entre 1996 y el año 2000, en España se creaba casi la mitad del empleo de la Unión Europea, si en 2002 uno de cada tres empleos creados en la Unión Europea se creó en España, en 2008 nueve de cada diez parados generados en la zona euro eran españoles.

España lidera hoy la tasa de paro de la Unión Europea, duplicando la media de la Unión. Según las estadísticas de *Eurostat*, la tasa de paro en España, a fecha de febrero de 2009 era de 15,5%, mientras que la media de la Unión se sitúa en el 7,9%.

Más preocupante todavía es la tasa de paro de los jóvenes menores de 25 años que, según esta misma estadística, se coloca también a la cabeza de Europa, duplicando la media de la Unión, hasta alcanzar el 31,8%. Casi la tercera parte de los jóvenes españoles están en paro.

En el caso del empleo femenino, España registra también los peores indicadores de Europa, con una tasa de paro del 16,3%, cuando la media europea es el 8% y en otros países de nuestro entorno como Holanda, no llega ni al 3%. El mismo esquema se repite en el caso de los hombres, ya que la tasa de paro en España -14.8%- es el doble de la media de la Unión Europea - 7,8%-.

A ello hay que añadir el problema además de la elevada tasa de paro de las personas inmigrantes, que se ha duplicado en apenas un año, alcanzando casi a uno de cada tres extranjeros residentes en España (28,39%), lo que supone que en nuestro país hay ya más de un millón de inmigrantes en paro.

España es el país de la Unión Europea en el que más ha crecido el paro en el último año. Pero además la evolución del empleo en nuestro país ha sido mucho peor que en EEUU. En el primer trimestre de 2009 la tasa de paro en EEUU ascendió al 8,1%, mientras que en España subió hasta el 17,36%. Desde diciembre de 2007, en Estados Unidos se han destruido 5,1 millones de puestos de trabajo, según datos del Departamento de Trabajo, mientras en España se han destruido 1,3 millones. La diferencia es que el número de trabajadores es siete veces mayor en EEUU que en nuestro país.

Pero, sin duda, el dato más preocupante es la enorme volatilidad del mercado de empleo en España, donde la crisis ha multiplicado por dos la tasa de paro, mientras algunos países de nuestro entorno sí han sido capaces de amortiguar el efecto de la recesión económica en el mercado de trabajo, como Francia o Portugal, donde el paro apenas ha crecido un punto entre febrero de 2008 y febrero de 2009, o Bélgica, donde apenas ha subido una décima. Otros países incluso siguen conservando la capacidad de crear empleo, a pesar de las dificultades económicas. Es el caso de Holanda, donde la tasa de paro ha descendido en una décima, o Alemania y Polonia, ya en ambos países la tasa de paro se ha reducido del 7,6 al 7,4%; aunque el caso más espectacular es el de Bulgaria, donde el paro ha pasado del 6,2% en febrero de 2008 al 5,5% en el mismo mes de este año.

2.1. La evolución del empleo en la Comunidad de Madrid

El comportamiento del empleo en la Comunidad de Madrid desde el año 1996 ha seguido una senda muy similar a la del resto de España o, incluso, más acusada debido a que en este período la Comunidad de Madrid ha pasado a convertirse en la verdadera locomotora del dinamismo y el crecimiento económico en nuestro país, desbancando de ese puesto de privilegio a Cataluña, País Vasco, Navarra o Baleares que tradicionalmente alcanzaban los mejores resultados económicos entre las Comunidades Autónomas.

Al igual que en el resto del país, en la Comunidad de Madrid el punto de inflexión provocado por la crisis económica se ha dejado sentir con toda su crudeza. No obstante, a primer trimestre de 2009, Madrid se encontraba a la cabeza de todas las comunidades autónomas en tasa de paro y de actividad, con niveles que superan ampliamente las medias registrada en España y en la Unión Europea a 27. Además, la tasa de temporalidad en Madrid, como

medida de la calidad del empleo, es también de las más bajas de España, sólo superadas por Cataluña y La Rioja.

Desde el año 1996 hasta el comienzo de 2009, en Madrid se ha aumentado el número de activos en 1.228.300 personas, aportando alrededor del 20% del total del aumento registrado en España. Por lo que respecta a lo ocupados, no han dejado de crecer desde 1996 hasta el tercer trimestre de 2008 pasando de 1.720.800 a 3.086.800, es decir, un aumento de 1.366.200.

La combinación de estas cifras ha permitido aumentar en casi 13 puntos la tasa de actividad pasando del 52,93% de comienzos de 1996 al 65,12% de comienzos de 2009. Por su parte la tasa de paro se ha visto reducida en estos años del 21, 10% del primer trimestre de 1996 al mínimo al inferior al 6% a finales de 2007. No obstante, la crisis ha hecho estragos en el paro madrileño y los últimos datos reflejan unas tasas de paro cercanas al 14%, aunque inferiores a la media nacional.

El aumento del paro se está nutriendo en la comunidad de Madrid del permanente aumento de la población activa y de la destrucción de empleo que sólo entre comienzos de 2008 y 2009 afectó a más de 100.000 personas y a todos los sectores, con especial incidencia en la construcción y menos en los servicios, aunque, estos últimos con un peso mucho mayor en el PIB regional.

El reparto del aumento del paro es bastante similar al del resto de España. El Paro entre los jóvenes menores de 25 años se ha disparado pasando del 7,73% de finales de 2007 al 20,48% en el primer trimestre de 2009. El paro entre las mujeres se ha duplicado prácticamente pasando igualmente del 7,32% a finales de 2007 al 13,76% de comienzos de 2009, si bien el comportamiento no difiere en gran medida de lo experimentado en el paro de los hombres. Mientras que el paro entre inmigrantes ha sido particularmente afectado por la crisis pasando de 13% en 2007 a alcanzar niveles próximos al 30% en la actualidad.

En definitiva, Madrid no ha podido sustraerse a la tendencia general de contracción de la actividad y consecuente caída del empleo.

3. Nuevas amenazas y reformas pendientes

Está claro que el mercado de trabajo en España atraviesa hoy día por **enormes dificultades**, centralizadas en el **enorme incremento del paro, a un ritmo extremadamente intenso**, que ha superado ya todas las previsiones del Gobierno. De hecho, en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 se preveía una tasa de paro para el ejercicio del 12,5%, que se supera ya en más de cinco puntos. Esta situación ha hecho que

algunas voces apunten ya la posibilidad de llegar a una tasa de paro superior al 20% y alcanzar los cinco millones de parados.

Supone un problema añadido el hecho de que **el crecimiento del desempleo en España esté muy por encima del de nuestros vecinos europeos**, y vaya ganando distancia con respecto de la media de la Unión Europea. Porque nos aleja de la convergencia con la Unión, nos hace más vulnerables a la coyuntura, y nos coloca en una situación mucho más difícil para afrontar una futura recuperación de forma coordinada con nuestros socios.

A ello se añade además el efecto perverso que supone la **relación lineal que se está estableciendo entre incremento del desempleo y destrucción del empleo**, que se traduce en una constante pérdida de afiliados a la Seguridad Social. Esto significa, además de una rémora importante para el crecimiento económico, un grave riesgo para la sostenibilidad futura del sistema de pensiones, tal y como se ha apuntado ya desde algunas instituciones como el Banco de España, a pesar de que el Gobierno se empeñe en asegurar la viabilidad del sistema.

Hay que tener en cuenta también que la intensidad en el incremento del paro, la creciente dificultad para encontrar un empleo y el desbordamiento de las previsiones del Gobierno, está motivando que **cada vez más españoles se queden sin trabajo y sin derecho a prestación por desempleo**. En marzo de 2009 eran ya más de un millón los parados que no podían acceder a ningún subsidio o habían agotado el derecho a percibirlo.

Además de los nuevos problemas derivados de esta explosión del paro, el mercado laboral sigue lastrado por las mismas **deficiencias** que han marcado su evolución en estos años de democracia, y que las sucesivas reformas laborales sólo han servido para paliar. A modo de resumen estos “lastres” del mercado laboral español serían:

- El nivel de **productividad** en nuestro mercado de trabajo sigue muy lejos de lo deseable, ya que está creciendo a un ritmo muy inferior al de nuestros vecinos europeos.
- Persiste además en el mercado español una alta tasa de **temporalidad**, que se arrastra desde hace muchos años, y que advierte sobre la precariedad en el empleo.
- Las **diferencias en el acceso** al empleo entre hombres y mujeres siguen siendo muy acentuadas. La tasa de ocupación de las mujeres está todavía muy por debajo de la de los hombres, mientras que la tasa de paro siempre es superior. A ello hay que añadir además las dificultades

derivadas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la brecha salarial existente en función del sexo.

Las sucesivas reformas laborales de los últimos años han contribuido a paliar en cierta medida estos problemas, pero todavía queda mucho trabajo por hacer.

Paradójicamente, la variable que más efecto está ejerciendo sobre la reducción de la tasa de temporalidad y la igualdad en el acceso al empleo de hombres y mujeres es el paro. Por un lado, el incremento del paro se está saldando en buena medida a base de la pérdida de empleos temporales, lo que ha motivado que la tasa de temporalidad se haya reducido en tres puntos desde finales de 2007. Del mismo modo, el incremento del paro experimentado a partir del pasado año se ha cebado especialmente con el empleo masculino, lo cual ha acercado artificialmente las tasas de paro de hombres y mujeres, en un efecto perverso de igualación al alza.

Todas estas cuestiones ponen sobre la mesa la necesidad de poner en marcha una **nueva reforma laboral**, de carácter global y profundo. Un impulso liberalizador que potencie la capacidad de creación de empleo de nuestra economía, a través de un mercado laboral más sano, que sea capaz de equilibrar dinamismo y estabilidad, para responder con agilidad ante las demandas de una economía basada en la competitividad, y para garantizar a los trabajadores sus plenos derechos y la protección social ante eventuales dificultades.

Entre los pasos maestros de esta reforma han de señalarse necesariamente la necesidad de dinamizar la negociación colectiva, agilizar el funcionamiento del mercado de trabajo, racionalizar las figuras contractuales, trabajar por reducir la temporalidad e incrementar la productividad, hacer más justo el coste del despido y asegurar la protección social de los trabajadores, mejorar las políticas activas de empleo y la formación, y avanzar hacia la garantía de nuevos derechos de los trabajadores, como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Seguramente no todas estas tareas tienen el mismo grado de prioridad, y seguramente habrá muchas más que queden por hacer, pero lo cierto es que este decálogo puede sí puede servir, a grandes rasgos, a modo de apunte de lo que deberían ser los diez mandamientos básicos para abordar una reforma laboral en España.

4. Primero: Dinamizar la Negociación colectiva

Si existe un acuerdo básico a la hora de abordar una reforma laboral en nuestro país es la conveniencia de que esta reforma sea planteada en el marco del diálogo social, procurando el acuerdo con patronal y sindicatos. Y sin olvidar la importancia de llegar a consensos, debemos recordar también que esta premisa no debe servir de excusa para los responsables políticos, de forma que eviten plantear medidas necesarias aún a priori de hacer cualquier esfuerzo de aproximación a las posturas de los agentes sociales.

En este sentido, los objetivos de la reforma deben plantearse procurando el mayor equilibrio posible entre los intereses de unos y otros. Y esto significa que la patronal no puede pensar sólo en el beneficio empresarial y que los trabajadores no pueden limitarse a defender a aquellos que actualmente tienen trabajo.

La clave está en que, para que una reforma laboral tenga éxito y se traduzca en una importante creación de empleo, unos y otros deben perder el “miedo”: los gobiernos el miedo a proponer medidas ambiciosas, los empresarios el miedo a contratar nuevos empleados, y también los trabajadores el miedo a perder su empleo.

Pero, además, también sería conveniente abordar una racionalización del modelo negociador, que apenas ha avanzado a pesar de las sucesivas reformas laborales, y a pesar de que la práctica totalidad de los asalariados del sector privado en España fijan sus condiciones laborales por convenio colectivo.

La negociación colectiva supone, por tanto, un factor de rigidez en el mercado de trabajo, que agrava los costes laborales y cercena la creación de nuevos puestos de trabajo. Los sindicatos hacen uso de este instrumento para incrementar de forma artificial los salarios, a costa de excluir del mercado laboral a quienes carecen de un empleo, estrangulando la creación de empleo, pervirtiendo la estabilidad de los precios, marginando la productividad y, en definitiva, desvirtuando la evolución de los salarios reales.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que este efecto varía en función de la estructura de negociación colectiva de que se trate: centralizado (nivel nacional), sectorial (que puede ser nacional, regional o provincial) y descentralizado (por empresas). La mayor parte de las negociaciones colectivas se producen en España en un nivel intermedio, es decir, a nivel sectorial y en el ámbito provincial.

A grandes rasgos, la evolución de los costes salariales demuestra que la negociación de carácter sectorial, en particular en el ámbito provincial, suele

derivar mayores incrementos salariales que la pactada a nivel centralizado o descentralizado. Se trataría por tanto, del nivel menos eficiente de negociación, y es precisamente el más común en el mercado laboral español.

El problema es que se trata de negociar un nivel salarial entre empresas competidoras, con lo que el incremento de costes puede compensarse con una subida de precios o con un mayor recurso a la contratación temporal. Además, la rigidez en los incrementos salariales cierra las posibilidades a las retribuciones variables y los incentivos a la productividad o la formación.

En este sentido la negociación centralizada cuenta con la ventaja de que los acuerdos sobre el nivel salarial se pactarán desde una perspectiva más global, dejando de lado en cierto modo los particularismos, que pierden relevancia a favor de las consignas políticas e ideológicas. Sin embargo, esto también supone que los resultados alcanzados no siempre se adecuan perfectamente a las empresas afectadas, y pueden suponer un incremento de costes imposible de asumir. Del mismo modo, este sistema de negociación reduce la diferenciación de los niveles salariales entre categorías profesionales, desvinculando la evolución salarial de la productividad y dejando un corto margen a los incentivos.

Por estas razones, el mecanismo negociador más eficiente resulta ser el de carácter descentralizado, ya que además de garantizar un incremento de los costes salariales más moderado, permite vincularlo de forma más estrecha a la productividad, ya que si no es así, el crecimiento de los costes acabará traduciéndose en la destrucción de puestos de trabajo. Además, este tipo de negociación permite fortalecer el vínculo de los trabajadores con el empleador, y aprovechar las sinergias de unas relaciones laborales sanas y dinámicas.

Sin embargo, persisten también otros factores de ineficiencia en la negociación colectiva, que es la rigidez que supone la prorrogación necesaria de los convenios colectivos a su vencimiento, a no ser que se pacte lo contrario, por lo que los sindicatos siempre prefieren alargar el convenio previo antes que aceptar uno menos ventajoso. Una de las novedades introducidas por la reforma de 1997 fue permitir que las empresas con problemas de solvencia pudiesen renunciar a estos convenios, pero para ello tendrían que contar con el visto bueno de las centrales sindicales, con lo que esta posibilidad es muy remota. Habría que reflexionar sobre las fórmulas posibles para conciliar el respeto a los derechos adquiridos por los trabajadores y el derecho de los empresarios a trabajar por la solvencia y la viabilidad de su empresa.

Pero hay que recordar también que la negociación colectiva debe dar cabida a más elementos que el nivel salarial. Desde la reforma laboral de 1997, los

convenios colectivos pueden abarcar un amplio abanico de cuestiones, y en los últimos años, cada vez son más los convenios colectivos -sobre todo los pactados a nivel empresarial- que regulan un campo más amplio de condiciones laborales, incorporando cuestiones como la reducción de la jornada laboral. Esta posibilidad debe aprovecharse para fomentar la provisión de incentivos a la productividad, introducir una mayor agilidad en las relaciones laborales, y facilitar una mayor amplitud en las fórmulas de trabajo, sin necesidad de introducir aún más complejidad en el ámbito contractual.

5. Segundo: Ni rigidez, ni flexibilidad, *flexiseguridad*.

El mercado laboral español está caracterizado por una importante dosis de rigidez, que se expresa, no sólo en la entrada y la salida del mercado de trabajo, sino también en las fórmulas contractuales, en los convenios colectivos, en las políticas de protección social o en las políticas activas de empleo.

En contra de lo que se puede pensar, la rigidez del mercado laboral no garantiza los derechos de todos los trabajadores, sino que prioriza los derechos de algunos trabajadores –que disfrutan de mejores condiciones laborales-, sobre los de otros –abocados a una situación más precaria-. Por lo tanto la rigidez en el mercado de trabajo español se ha traducido en la práctica en una segmentación de los trabajadores en función de la protección relativa de su empleo, es decir, un factor de discriminación antes que una garantía de igualdad en el ámbito laboral.

El mejor ejemplo de esta rigidez y de sus efectos perversos lo representan la elevada tasa de temporalidad que registra nuestro país, por un lado, y el hecho de que esta temporalidad sólo esté descendiendo de forma relevante, situándose por debajo del 30%, a medida que aumenta el paro, por otro.

Se hace necesario, por tanto, introducir mecanismos de dinamización del mercado laboral que lo hagan más flexible, pero estas fórmulas suelen encontrarse con la oposición de los sindicatos, siempre reacios a consentir cualquier reforma que pueda facilitar de algún modo el despido de los trabajadores, aunque con ello se incentive también una mayor contratación. Por esta razón, en la búsqueda del equilibrio entre la agilización de la asignación de los recursos humanos y el respeto a los derechos de los trabajadores, surge el concepto de flexiseguridad. Una política inaugurada por Dinamarca a principios de los ochenta, y que se basa en la dinamización de la entrada y salida del mercado laboral, al tiempo que en la garantía de una mayor protección social a los desempleados, de forma complementaria a la imposición de mayores obligaciones.

De esta forma, por un lado se apuesta por abaratar el coste del despido, y por otro se mejoran las prestaciones por desempleo y se condicionan a la realización de actividades formativas que faciliten la inserción laboral del parado. Se trata, en definitiva, de sacrificar la perpetuación en el empleo a favor de la empleabilidad de los trabajadores, es decir, de superar una visión cortoplacista del puesto de trabajo, para centrarse en facilitar el acceso al empleo durante toda la vida laboral de una persona.

Las ventajas de este sistema parecen probadas por la experiencia de Dinamarca, donde, a pesar de la crisis económica que azota a la comunidad internacional, la tasa de paro se mantiene por debajo del 5% (4,8%). Sin embargo, esta fórmula no está exenta de problemas. Entre los principales está su elevado coste para el Estado, muy difícil de asumir, y que con toda seguridad se traduciría en un importante incremento de la presión fiscal; aunque a este respecto hay que tener en cuenta el ahorro que supondría a largo plazo la reducción del número de parados y de las prestaciones que éstos consumen.

Pero por encima de ello está el problema que supone la oposición de los sindicatos, que en nuestro país ya han manifestado su rechazo a este modelo, por entender que supone una flexibilización del despido, y por considerar que se centra únicamente en la flexibilización externa, es decir, la referida a la contratación y el despido, y no la interna, que se refiere a la definición de las relaciones del empleado con su empresa. En cualquier caso, y a pesar de ello, la realidad es que son cada vez más las voces que apuntan a la flexiseguridad como una posible respuesta para superar la crisis económica y de empleo, y resultará muy difícil permanecer al margen de un debate que existe ya en la Unión Europea y que seguramente tendrá un importante protagonismo en los próximos años.

Dentro de la Comunidad de Madrid no son pocas las voces que se han levantado reclamando una mayor flexibilidad en el empleo, mientras que otras demandan mayor seguridad. La reciente ruptura de las negociaciones en el marco del diálogo social que se ha producido en el verano de 2009 no ha hecho sino confirmar la “miopía” política y el inmovilismo propios de las posiciones que se han sentado en la mesa.

La caricaturización del debate entre “despido libre, sí o no” está haciendo un flaco favor al buen fin de las negociaciones y aleja al Gobierno de la Nación del necesario papel de urdidor de consensos que debería estar teniendo.

Posiblemente la única salida sea el establecimiento de un sistema dinámico con objetivos progresivos, en términos de reducción de las cotizaciones,

reducción de costes por despido y aumento en la calidad de los contratos que fueran entrando en vigor a la luz de los resultados que se fueran produciendo y a medida que se van sobrepasando ciertos umbrales en términos de actividad, empleo y paro. Esto podría dar lugar a sistemas de contratación más eficientes en los que, por ejemplo, se redujeran progresivamente las cotizaciones asociadas a un trabajador a medida que se mantenga en el mismo puesto de trabajo, lo que permitiría facilitar la contratación al tiempo que se introduce la estabilidad en el empleo en la función de beneficios del empresario.

6. Tercero: Simplificar la diversidad contractual

La rigidez del mercado de trabajo en España es causa y consecuencia, a su vez, de la creciente complejidad de las modalidades de contratación. A lo largo de los años han ido apareciendo nuevas fórmulas para recoger las diferentes causalidades y los distintos grados en la protección del trabajador y en el coste del despido. A éstas hay que añadir los distintos tipos de bonificación que se han ido incorporando o modificando, como consecuencia de las políticas activas de empleo puestas en marcha por los sucesivos gobiernos.

Contratos indefinidos, indefinidos bonificados, temporales bonificados, formativos, de duración determinada, de relevo... son sólo algunas de las categorías en las cuales se encuadran las múltiples fórmulas contractuales vigentes en el mercado laboral español. Esta proliferación ha ido derivando en una atomización contractual, que lejos de introducir mayor flexibilidad en el mercado de trabajo, ha significado más bien una obstrucción a la fluidez de las relaciones laborales.

El problema es que el contrato de trabajo, más que una herramienta para definir la relación entre empleador y empleado, se ha acabado convirtiendo, más bien, en un instrumento para acotar derechos una vez finalice esta relación.

Esto supone no sólo un factor añadido de rigidez en el mercado de trabajo y de discriminación entre los trabajadores; sino que además supone un mayor coste para las empresas, que necesitan más recursos para gestionar unas relaciones contractuales más complejas.

Por lo tanto, sería conveniente reflexionar sobre las fórmulas para racionalizar y simplificar las diferentes figuras contractuales existentes en la actualidad, definiendo una serie de tipos básicos, con la flexibilidad necesaria para recoger las posibles particularidades de cada relación laboral, en su planteamiento, su causalidad y sus características propias.

De esta forma, además de fomentar la agilización de las relaciones laborales y rebajar los costes administrativos de las empresas, podría aprovecharse la elasticidad del nuevo marco contractual para impulsar nuevas fórmulas de trabajo, más abiertas, como el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo, que representan una buena opción para las personas que deben combinar el empleo con otras responsabilidades personales o familiares, o los aprendizajes, que pueden permitir a un joven combinar el estudio de una titulación de Formación Profesional con la realización de prácticas remuneradas en este mismo ámbito.

7. Cuarto: Trabajar contra la Temporalidad

La elevada temporalidad ha sido tradicionalmente uno de los principales problemas del mercado laboral español. Desde 1995, cuando la tasa de temporalidad se situaba en el 35%, las sucesivas reformas laborales y las políticas activas de empleo nunca han conseguido rebajarla por debajo del 30%.

No cabe duda de que la estacionalidad de una parte importante del PIB español puede explicar parte de la mayor temporalidad estructural de nuestro mercado de trabajo, pero también es cierto que es a comienzos de los años 90 con la aparición y proliferación de los denominados “contratos basura” cuando se produce un escalón significativo en las tasas de temporalidad pasando de niveles entre el 18-20% a las tasas actuales más próximas al 30-33%.

Las políticas de los gobiernos populares lograron impulsar la contratación indefinida por encima de la temporal, y reducir la tasa de temporalidad a un 32% en 2004, con un paro por debajo del 12%. Pero, a partir de entonces, la temporalidad volvió a incrementarse, a medida crecía el empleo, y volvía a alcanzar cotas máximas al mismo tiempo que el paro se rebajaba a sus mínimos en España. Así, en el año 2006, cuando la tasa de paro se situaba en torno al 9%, la temporalidad alcanzaba el 34%.

Desde entonces, la temporalidad ha ido descendiendo de forma muy paulatina, a medida que ha ido empeorando la evolución del empleo. De hecho, únicamente el incremento del paro del último año y medio está significando una importante reducción de la temporalidad, y es porque, cuando las cosas van mal, los trabajadores temporales son los primeros en ser despedidos. A finales de 2008, la tasa de temporalidad alcanzaba su mínimo en los últimos años, el 27,9%. En un mercado de trabajo marcado por la rigidez, paro y temporalidad son inversamente proporcionales.

De nuevo la tendencia observada en la Comunidad de Madrid es bastante similar a la del resto de España, aunque con mejores resultados relativos. También en la Comunidad de Madrid se percibe una relación inversamente proporcional entre tasa de paro y temporalidad. Actualmente, la tasa de temporalidad de la Comunidad de Madrid es del 19,66% algo menos de 6 puntos por debajo de la del resto de España, habiéndose reducido alrededor de 10 puntos desde mediados de 2006, momento en que los contratos temporales marcaron un máximo relativo respecto a los indefinidos en la Comunidad de Madrid con un 30,10%.

No es así, sin embargo, en otros países de nuestro entorno, donde las tasas de temporalidad son bastante más bajas. España es el país de la UE con mayor tasa de temporalidad, el doble de la media de la Unión (13,8%). En Alemania o en Francia, hace años que la temporalidad se sitúa en torno al 14%, mientras que en Reino Unido es raro que suba por encima del 6%.

Sin embargo, en nuestro país, la rigidez del mercado laboral se ha traducido en que los contratos temporales hayan dejado de estar asimilados a un trabajo para una obra o servicio determinado, o por circunstancias de la producción, que serían sus causalidades iniciales, para pasar a convertirse en una primera etapa de inserción en el mercado de trabajo.

Porque aunque el peso que supone en nuestra economía actividades con un marcado carácter estacional como la hostelería, el verdadero hecho diferencial de la temporalidad en nuestro país es que los contratos temporales son mucho más comunes entre los jóvenes, y más todavía en los menores de 25 años. Así, si excluimos el cómputo de los trabajadores de menos de 25 años, la tasa de temporalidad se rebaja del 27,9% al 24,5%, y si no tenemos en cuenta a los menores de 50 la tasa se reduce hasta el 13,8%. Esto significa que la mayoría de los jóvenes españoles ven condicionada su inserción en el mercado laboral a un contrato temporal, y con frecuencia se ven abocados a una dinámica de concatenación de este tipo de contratos. El hecho de que los jóvenes son los principales firmantes de contratos temporales se evidencia también en el hecho de que, en coherencia con la proporción inversa entre paro y temporalidad en España, la temporalidad ha alcanzado su mínimo al mismo tiempo que el paro juvenil se ha disparado al 35,4%.

También es mayor la temporalidad en las mujeres que en los hombres. Según los datos del último trimestre de 2008, la tasa de distancia en cinco puntos, desde el 30,4% femenino hasta el 25,9% masculino. Un dato que también concuerda con la mayor dificultad que las mujeres tienen para insertarse en el mercado laboral, para acceder a una promoción profesional en igualdad de condiciones que los hombres, y para conciliar la vida familiar y laboral.

Pero, en contra de lo que *a priori* se pueda pensar, tampoco el empresario resulta favorecido por la sobredimensión de la temporalidad, ya que la elevada rotación desmotiva al trabajador, disminuye la productividad y dificulta la adquisición de experiencia. Además la elevada temporalidad se traduce en un menor valor añadido del capital humano, al desincentivarse la inversión en formación.

Por lo tanto, si parece lógico que empleadores y empleados coincidan en la necesidad de trabajar contra la temporalidad, también lo es que la solución no puede pasar por la eliminación de los contratos temporales, puesto que son convenientes y necesarios siempre que no excedan lo que debería ser su ámbito de ampliación.

Para atajar la temporalidad habría que reflexionar más bien sobre las posibles fórmulas para evitar la segmentación del mercado laboral, atenuando las diferencias entre los contratos indefinidos y los temporales, sin que los derechos de los trabajadores resulten afectados. Estas fórmulas pueden ir desde la habilitación de nuevas bonificaciones a la contratación indefinida o los incentivos a la conversión de contratos, hasta la definición de nuevos contratos indefinidos, a partir de temporales, con menores costes de despido. Será el acuerdo del diálogo social el que se tenga que inclinarse por unas u otras posibilidades, pero sin duda su efectividad dependerá de la voluntad de optar por una mayor flexibilidad, frente a la actual tendencia a consolidar la fractura entre trabajadores indefinidos y temporales.

8. Quinto: Apostar por la Productividad

Junto con la elevada tasa de temporalidad, la precariedad del nivel de productividad es otro de los grandes problemas del mercado de trabajo español. Así como durante la última década, a excepción del último año y medio, el empleo creció de forma muy importante, la productividad no se ha incrementado en la misma medida.

La productividad se expresa en forma del cociente entre el PIB real y el número de personas con empleo. Y, teniendo en cuenta este cálculo, España se sitúa a la cola de la Unión Europea en lo que a crecimiento de la productividad se refiere. Según la Comisión Europea, en el año 2007, la productividad creció en nuestro país sólo un 0,8-0,9% con respecto a 2006, mientras que en el conjunto de la Unión este incremento alcanzó una media del 1,3-1,5%. Las últimas previsiones de la Comisión sobre el crecimiento de España confirman que nuestro país continúa en los últimos lugares en lo que a crecimiento de la productividad se refiere, manteniéndose en torno al 1% anual.

En un reciente estudio publicado por la Fundación BBVA, se compara la productividad de las distintas Comunidades Autónomas expresada como euros producidos por hora trabajada.

Como se puede observar el gráfico adjunto, Madrid (22,4€), junto con el País Vasco, se encuentra a la cabeza de las Comunidades Autónomas en esta variable, situándose muy por encima de la media nacional (20,09€). No obstante, según el mismo estudio, analizando la evolución de la productividad entre los años 1985-2007, la Comunidad de Madrid registra un 0,8% de crecimiento de la productividad en promedio anual, algo inferior a la media nacional (0,9%) y por debajo que las Comunidades con un menor desarrollo relativo a fecha de 1985, como Galicia, Extremadura o Castilla León, que han registrado los mayores avances anual de productividad hasta 2007.

Mapa 1. Productividad del trabajo. 2007. Euros por hora trabajada

Media nacional= 20,09



Fuente: INE y elaboración Fundación BBVA-Ivie

A pesar de las reiteradas promesas del Presidente del Gobierno, que desde que accedió al Ejecutivo en 2004 convirtió en uno de los fundamentos básicos de su discurso económico las apelaciones al incremento de la productividad, lo cierto es que ésta sigue siendo una de las principales asignaturas pendientes de nuestra economía.

Es fácil entender por qué. El incremento de la productividad está en buena medida condicionado por la puesta en marcha de reformas estructurales que apuesten por la I+D+i, el capital tecnológico, la eficiencia energética o la mejora de la formación, y ninguna de estas transformaciones se ha

completado en nuestro país. Los avances que hemos experimentado son importantes, pero no suficientes.

Aunque se ha incrementado el presupuesto en I+D+i, queda mucho camino por recorrer hasta alcanzar el nivel de inversión y de desarrollo de los países punteros en innovación. Y aunque nuestro país ha avanzado mucho también en la universalización de la educación, las últimas reformas educativas llevadas a cabo no responden a las exigencias de calidad y capacitación del mundo global, y seguimos a la cola de Europa en lectura, matemáticas, ciencias o dominio del inglés.

La conveniencia de poner en marcha reformas estructurales que apuesten por la educación, la innovación y la competitividad de nuestro país se hace hoy más necesaria que nunca, cuando el contexto de crisis económica confirma que estas transformaciones no se llevaron a cabo en su tiempo y que no pueden esperar más. Debemos avanzar hacia un nuevo modelo de crecimiento económico basado en el conocimiento, e impulsado por el capital humano. Un modelo en el que productividad y salarios deben ir de la mano, para que también lo hagan el crecimiento económico y el bienestar social.

9. Sexto: Hacer más justo el Coste del Despido

Si existe un factor polémico a la hora de plantear cualquier reforma laboral, éste es, sin lugar a dudas, el coste del despido. Es en este punto, más que en cualquier otro en el que patronal y sindicatos contraponen posturas totalmente opuestas: unos porque quieren perder el miedo a contratar nuevos trabajadores, otros porque

Esta confrontación se ha traducido en la práctica, tras varias reformas laborales, en una injusta polarización del coste del despido en España. Existe una diferencia abismal entre la mayor y la menor indemnización por despido improcedente en nuestro mercado laboral: entre los contratos indefinidos antiguos, en los que la compensación es de 45 días por año trabajado y los contratos temporales, con una indemnización de 8 días por año trabajado. Teniendo en cuenta esta situación, resulta fácil comprender por qué la temporalidad es uno de los problemas endémicos de nuestro mercado de trabajo y por qué los trabajadores que intentan acceder por primera vez al mercado laboral (jóvenes, mujeres) se ven abocados en muchas ocasiones a condiciones de una absoluta precariedad.

El elevado coste del despido en el caso de estos contratos indefinidos se traduce en una extrema dificultad para que estos trabajadores salgan del mercado y dejen espacio a otros, o para que estos otros puedan llegar a

disfrutar de esta protección y dejen de ser los más amenazados por el despido. Se hace muy difícil alcanzar las condiciones privilegiadas de los contratos indefinidos, y eso se paga en términos de motivación y productividad.

Por lo tanto, lo que inicialmente se plantea como un motivo de confrontación entre empleadores y empleados, como es el coste del despido, puede convertirse en un principio de acuerdo para hacer más justo el coste del despido, superando el abismo entre contratos indefinidos y temporales para que, perdiendo algunos un poco, puedan ganar otros muchos una importante mejora. Una propuesta para comenzar el debate, que debe enmarcarse siempre en el diálogo social, es la posibilidad de equilibrar las indemnizaciones por despido de las diversas modalidades de contrato indefinido, respetando los derechos adquiridos por los contratos indefinidos antiguos.

Esto no sólo contribuiría a equilibrar las oportunidades y derechos entre todos los trabajadores, sino que significa una inmediata flexibilización del mercado laboral para mejorar su eficacia como mecanismo de asignación de recursos, reducir a sus justos términos la temporalidad y contribuir a la creación de empleo.

10. Séptimo: Racionalizar la Protección Social

En coherencia con la necesidad de equilibrar los costes del despido, habría que plantearse también la necesidad de racionalizar los mecanismos de protección social frente al desempleo. Estos mecanismos, para resultar plenamente eficaces, deben responder a un doble objetivo: garantizar la protección del trabajador ante la contingencia del desempleo y favorecer su reinserción en el mercado laboral.

Sin embargo, en nuestro país se ha priorizado la suficiencia de la protección social frente al desempleo, por encima de su eficacia. Como consecuencia España cuenta con un sistema de protección muy amplio, en lo que se refiere a cuantías, duración y cobertura de posibles contingencias. La protección distingue en nuestro país entre el nivel contributivo y el nivel asistencial. En el nivel contributivo, la prestación por desempleo garantiza la percepción del 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días de prestación y el 60% a partir del día 181, por un periodo de tiempo variable, en función del periodo cotizado por desempleo, hasta un máximo de dos años. En el nivel asistencial se prevé además un subsidio de desempleo, de cuantía y duración variables, para parados que han agotado la prestación contributiva, aquellos que no cumplen los requisitos para cobrarla, o aquellos que se encuentran en situación de especial dificultad.

A estas ayudas hay que añadir otras como las derivadas del afamado PER (Plan de Empleo Rural), hoy conocido como AEPSA (Programa para el Empleo y la Protección Social Agraria), un sistema de subsidio agrario que existe en Andalucía y Extremadura desde 1984, y que establece ayudas especiales para proteger las recurrentes situaciones de desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, sujetos a una demanda muy variable y estacional. Más allá de la conveniencia de este tipo de ayudas, lo cierto es que su aplicación ha sido muy criticada, por las disfunciones que ha generado en el mercado de trabajo. A pesar de estas disfunciones, las situaciones dramáticas a las que está conduciendo la actual crisis, están provocando que se reavive el debate sobre el aumento de la protección social, alargando el período de percepción de prestaciones a aquellos desempleados que hayan agotado sus derechos de percepción.

En consecuencia, las prestaciones y subsidios por desempleo suponen un importante desembolso presupuestario, y lo supondrán más todavía en la situación actual, en la que la crisis económica se está saldando con un imparable incremento del paro. De esta forma, los Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 prevén un gasto en prestaciones de casi 20.000 millones de euros. En contraste, la cantidad dedicada a las políticas activas de empleo, está muy por debajo, y apenas supera los 7.500 millones de euros.

Sin embargo, en contraste con este esfuerzo presupuestario, lo cierto es que en nuestro país no se ha desarrollado con la suficiente contundencia el segundo pilar de esta protección social, que debe dirigirse a fomentar la empleabilidad del trabajador, con lo que resultan bastante precarios los instrumentos de formación, asesoramiento e inserción de los trabajadores parados, además de totalmente ineficaces los mecanismos de control.

Los datos evidencian que la recolocación de los trabajadores en situación de paro tiende a concentrarse al principio y al final del periodo de percepción de la prestación por desempleo, lo que da una idea de la particular incidencia de este sistema de protección social sobre la empleabilidad del trabajador, que o bien se esfuerza en reincorporarse inmediatamente al mercado laboral, o espera a agotar completamente la prestación.

Aunque en principio en nuestro país el rechazo injustificado y reiterado de una oferta de trabajo o la insistencia en no participar en actividades formativas pueden ser causas para la retirada de la prestación por desempleo, lo cierto es que según la última encuesta sobre Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo, a pesar de que el rechazo de ofertas y cursos son relativamente habituales, el pasado año 2008 únicamente se suspendió el cobro de menos de 7.000 prestaciones por desempleo, y en la mayoría de los casos, porque el parado no cumplió el trámite de renovación de la demanda.

Por tanto, el sistema de protección frente al desempleo necesita también una profunda dinamización para asegurar que las prestaciones cumplen su objetivo de asegurar al trabajador una renta cuando ha perdido su empleo, sin traducirse en un incentivo o un obstáculo para que vuelva a trabajar, con el consiguiente coste en términos de prestaciones y de empleo. En este sentido, es necesario renovar el sistema para asegurar que, además de mantener el bienestar del trabajador, se dirija a su empleabilidad, facilitándole una reincorporación al mercado de trabajo rápida y eficaz.

Es necesario reforzar los mecanismos de control de la percepción de la prestación para estimular al parado a la búsqueda activa de empleo, y de los servicios de asesoramiento y formación, para facilitar al trabajador esta tarea, concibiendo ambos requerimientos como una fórmula para condicionar la percepción de la prestación por desempleo. Podría plantearse además la posibilidad de establecer algún tipo de límite en su duración, pero en un momento como el actual, en el que un millón de parados no reciben ningún tipo de prestación en nuestro país, no parece ni lo más conveniente, ni lo más popular.

El objetivo final debe ser invertir el esfuerzo relativo en políticas pasivas y activas de empleo, reduciendo la importancia de las primeras para incrementar el gasto en las medidas de fomento del empleo, priorizando la empleabilidad por encima del subsidio.

11. Octavo: Mejorar las Políticas Activas de Empleo y Reformar los Organismos de Colocación

Para lograr este objetivo, resulta imprescindible abordar la redefinición de las políticas activas de empleo en nuestro país. Estas políticas se plantean en España con un espectro limitado, que se fundamenta básicamente en la intermediación de los servicios públicos de empleo, en los incentivos a la empleabilidad de determinados trabajadores en situación de exclusión relativa –mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, etc.-, y en la formación ocupacional y continua.

La Comunidad de Madrid ha sido una de las más activas en la crítica al marco en el que se desarrollan las políticas activas de empleo y en la solicitud de su reforma, apoyando un mayor margen de decisión para las autonomías en detrimento del sistema actual excesivamente rígido y con escasos resultados reales.

Actualmente, a pesar de estar descentralizadas, el marco de desarrollo de las políticas activas de empleo se puede resumir en que el Ministerio de Trabajo da el dinero e impone los requisitos de acceso en términos de a quién van dirigidas las políticas, las retribuciones de los formadores, etc. Este sistema determina, por ejemplo, que ahora mismo un desempleado varón de mediana edad no pueda beneficiarse de estas políticas por estar dirigidas casi en exclusividad a mujeres e inmigrantes.

A este problema en nuestro país hay que añadir el escaso presupuesto destinado a estas políticas –ya hemos mencionado que en los Presupuestos Generales del Estado alcanza únicamente los 7.500 millones de euros, 100 millones menos que el año anterior-, y su todavía más escasa eficiencia, que se plasma con claridad en el hecho de que únicamente el 8% de los contratos firmados en nuestro país están intermediados por el Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo INEM).

Según la última encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo, si son pocos los parados que encuentran un empleo gracias al Servicio Público de Empleo Estatal, menos todavía son los empresarios que acuden a este servicio en busca de trabajadores, apenas un 14%. La ineficiencia de este servicio se pone de manifiesto en la circunstancia de que retiene un stock de más de 30.000 ofertas de empleo sin cubrir, mientras el número de desempleados supera los cuatro millones.

Por el momento, las medidas que ha puesto en marcha el Gobierno para reforzar la eficacia de los servicios públicos de empleo no parecen muy efectivos. Ni la contratación de 1.500 orientadores laborales ni la puesta en marcha de un nuevo portal en Internet (por el momento inactivo) parecen haber servido para agilizar la labor de estos servicios en la asignación de recursos humanos.

Resulta fácil entender este hecho si tenemos en cuenta que el Servicio Público de Empleo Estatal se ha centrado prioritariamente en su labor asistencial de gestión de prestaciones, sin dedicar el suficiente esfuerzo a la recolocación de desempleados. El propio Ministerio de Trabajo ha reconocido recientemente que la gestión del Servicio Público de Empleo Estatal falla más en las políticas activas que en el pago de prestaciones.

Sería conveniente, en este sentido, fomentar una mayor participación de las entidades privadas de colocación y las empresas de trabajo temporal, cuyas ventajas residen principalmente en un hecho muy sencillo: que salen a la calle a buscar ofertas de empleo. Y sería necesario, además, unificar criterios, objetivos y esfuerzos en los diferentes sistemas de empleo autonómicos, de forma que la ventaja que supone la descentralización de estas políticas no se

convierta en un obstáculo a la hora de garantizar su eficacia. Es cierto que se ha dado un primer paso obligando a las Comunidades Autónomas a rendir cuentas de la actividad de los servicios públicos de empleo, pero sería mucho más determinante el establecimiento de una serie objetivos mínimos a alcanzar, vinculados de forma muy estrecha a la financiación de estos servicios.

Por otro lado, a las deficiencias de los organismos públicos de colocación hay que unir otros problemas detectados en la gestión de las políticas activas de empleo, como son aquellos derivados de la proliferación de todo tipo de bonificaciones al empleo de determinados trabajadores, que corren el riesgo de convertirse en un sobrecoste a una contratación que iba a producirse de todos modos, o incluso de suponer un factor de exclusión para aquellos colectivos que no reúnen los requisitos para acceder a alguna bonificación. Resulta necesario en este sentido, una racionalización de estos mecanismos de bonificación, equiparando cuantías y simplificando las situaciones objeto de bonificación.

Además de todo ello, la mejora de las políticas activas de empleo, exige también la redefinición de los mecanismos de formación, para mejorar su eficacia en el enriquecimiento de los recursos humanos y en el incremento de la competitividad de las empresas.

12. Noveno: Reforzar la Formación

En este sentido, es necesario reforzar también las políticas activas, que se refieren a la formación continua de los trabajadores ocupados, pero hay que racionalizar además la formación ocupacional para desempleados, como un elemento fundamental para garantizar su empleabilidad.

Ambos conceptos están condensados en el de formación profesional para el empleo, que a partir de 2007 se ha definido como un subsistema de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Sin embargo, a pesar de tan extensos objetivos, lo cierto es que el sistema de formación ocupacional y continua deja mucho que desear en nuestro país. Sin entrar a valorar los efectos de la marcada influencia de los sindicatos, lo cierto es que los datos nos advierten de la insuficiencia de la formación profesional para el empleo en nuestro país. Según la Comisión Europea, en 2010 el número de trabajadores que realizan cursos de formación continua debería

llegar al 12,5%, y aunque en nuestro país se ha mejorado muy notablemente, del 4,1% en el año 2000, al 5% en 2004 y el 10,4% en 2007, todavía no hemos alcanzado el objetivo marcado por la Unión para el año que viene.

Es necesario racionalizar los ámbitos prioritarios de formación, de forma que la formación ocupacional se dirija de forma prioritaria a las habilidades y conocimientos que demanda el tejido productivo, más que a tratar de completar las deficiencias formativas del trabajador sin ningún criterio de empleabilidad. En este sentido, sería muy conveniente la reforma del marco de aplicación de estas medidas de formación, saltándose la rigidez del sistema actual, en el que prácticamente el ministerio impone a todos por igual las especialidades en las que se puede dar formación, para adecuarlo a la realidad del desempleo y de la actividad económica de cada una de las comunidades Autónomas.

Al mismo tiempo, la formación continua debe responder a las exigencias de competitividad del mundo global, de forma que el enriquecimiento del capital humano se traduzca en generación de riqueza para la empresa.

Hacerlo así depende del establecimiento de mecanismos de control y seguimiento de las medidas de formación, asegurando la eficiencia de la gestión, la adecuación de las actividades realizadas, garantizando la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos y evaluando la evolución de la carrera profesional del trabajador. De nada sirve mejorar el presupuesto en formación ocupacional y continua, si no se trabaja en mejorar la eficacia en la definición de las materias formativas, la realización de los cursos y la docencia de los mismos.

Sin embargo, hace falta algo más. Son necesarios mayores incentivos a la formación, tanto de aquellos que aspiran a encontrar un empleo como de quienes ya lo tienen. En el caso de la formación ocupacional, estos incentivos sólo pueden venir de la mano –como hemos señalado anteriormente- de un condicionamiento relativo en la percepción de la prestación por desempleo. Y en el caso de la formación continua, son necesarios mayores incentivos salariales, que enlacen de forma unívoca el nivel formativo del empleado con su retribución y que estimulen el enriquecimiento del capital humano, y con ello, la mejora de la productividad y de la competitividad.

13. Décimo: Garantizar nuevos derechos de los trabajadores: Conciliación y RSE.

Por último, es necesario replantearse también las nuevas necesidades que se han definido en los últimos años. En este sentido, el masivo acceso de las mujeres al mercado laboral ha venido a definir como un nuevo desafío el de la

conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El abandono por parte de la mujer de su tradicional papel al cuidado de la familia y el hogar, el imparable avance de la igualdad de sexos y la concienciación en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito doméstico, plantean la necesidad de buscar nuevos mecanismos para equiparar las facetas familiares con las obligaciones laborales.

Entre estos mecanismos están el impulso del trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad de los horarios laborales, las reducciones de jornada, el teletrabajo, o la posibilidad de establecer “bolsas de horas” a las que los trabajadores puedan acceder cuando necesiten ausentarse del trabajo por motivos familiares.

A ellos se añaden otras posibilidades como la creación de guarderías de empresas o el abono de “cheques guardería” como parte del salario, que se enmarcan en la filosofía de la Responsabilidad Social Empresarial, que significa la asunción voluntaria por parte de la empresa de una serie de responsabilidades complementarias sobre las condiciones laborales, de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, así como en el respeto al medio ambiente y la defensa de los derechos humanos.

En cualquier caso, lo cierto es que es necesario seguir trabajando en el desarrollo de estos derechos, ya que las ventajas que los trabajadores obtengan en este sentido pueden traducirse en un importante estímulo de la productividad y una evidente reducción del absentismo laboral. Además, desde el punto de vista empresarial, estas nuevas herramientas pueden suponer una ventaja competitiva sostenible, al traducirse en la mejora de la organización del trabajo y de su adaptación a los ritmos productivos.

Sin embargo, es necesario contar también con el apoyo por parte de los poderes públicos, ya que no podemos olvidar que es el Estado el primer responsable de las políticas de bienestar de los ciudadanos. En este sentido, se echa de menos un mayor compromiso por parte del Gobierno, más allá de aprobar una Ley de Igualdad entre hombres y mujeres que deriva la mayor parte de la responsabilidad en el desarrollo de nuevas garantías de igualdad a las empresas, y de la promesa de 300.000 plazas de educación infantil para niños de 0 a 3 años, que permanece pendiente desde hace cinco años.

14. La flexibilidad laboral a debate. Consecuencias de política económica en la Comunidad de Madrid

Desgraciadamente, el debate sobre el efecto de mayores dosis de flexibilidad laboral en la capacidad de una economía de generar empleo y, por ende, en su tasa de desempleo estructural no ha encontrado un vencedor claro en la evidencia empírica, que proporciona ejemplos en coyunturas diversas, a lo largo de todo el siglo XX, con resultados diversos a los que los defensores de cada una de las facciones del debate apelan recurrentemente para inutilizar la contraria.

Posiblemente, la imposibilidad real de aislar los efectos de un mayor grado de flexibilidad laboral de otras fuerzas endógenas o exógenas que están actuando en cada momento sobre una economía está detrás del déficit de contundencia empírica que aducen los detractores de la flexibilización de las relaciones laborales. Está claro que en un contexto expansivo, como el vivido por España a finales de los años noventa, la importancia relativa la estructura de relaciones laborales en el conjunto de factores que están empujando la creación de empleo es mucho menor. Algo parecido se podría decir de lo que está ocurriendo en esta crisis. Es muy posible que la creación de empleo no se active hasta que no se solucionen tanto crisis de liquidez internacional como la crisis de confianza y expectativas que padece la economía española, más allá de que los agentes sociales se pongan de acuerdo en emprender una reforma laboral. Otra cosa es que una reforma profunda de las relaciones laborales en España sería un mensaje muy potente de voluntad política frente a la crisis y podría ser suficiente para revertir las expectativas negativas que pesan actualmente sobre nuestra economía.

Sin ninguna duda, uno de los principales enemigos de la flexibilización del mercado de trabajo, al menos en España, ha sido la tradicional presentación de su debate en términos excesivamente dicotómicos. Esta tendencia ha impedido y desvirtuado cualquier debate sereno sobre la materia, convirtiéndolo en la mayoría de los casos en un análisis pormenorizado de las bondades y/o maldades de la flexibilización del mercado de trabajo, frecuentemente caricaturizadas por los defensores de una y otra postura.

A día de hoy, se podrían desgajar de la evidencia empírica suficientes datos como para avalar que, en un horizonte temporal amplio, aquellas economías que gozan de mayor flexibilidad en sus relaciones laborales se ajustan mejor a las oscilaciones cíclicas y a los shocks exógenos en el sentido de generar respuestas menos violentas en las variables del mercado de trabajo. Mientras que aquellos mercados de trabajo más rígidos suelen mostrar comportamientos más negativos en términos de desempleo de larga duración, destrucción de empleo por unidad de tiempo, retardos temporales a las

decisiones de política económica, etc. No obstante, los modelos de relaciones menos flexibles suelen llevar aparejados altos niveles de prestaciones por desempleo y otras de tipo asistencial que, si bien reducen el incentivo a la búsqueda de empleo, representan un plus de protección psicológica y real con influencia directa sobre las decisiones de consumo y ahorro y, en definitiva, sobre el potencial de crecimiento de la economía.

En definitiva, tratando de simplificar -quizás en exceso- el debate, podría decirse que los modelos con relaciones laborales rígidas y altos niveles prestacionales generan una *protección tangible* de forma inmediata, pero que, a cambio, introduce en el mercado de trabajo mayores dosis de incertidumbre y volatilidad en sus comportamientos, mientras que el modelo de relaciones laborales flexibles genera una *protección intangible* a lo largo de toda la vida laboral que se proyecta en un mercado de trabajo más predecible, más dinámico, con mejor respuesta a los cambios de política económica y en definitiva más estable que, no obstante, puede marginalmente generar situaciones de desprotección en el corto plazo.

El excesivo sesgo dicotómico y el acaloramiento del debate político en torno a estas cuestiones nos ha desviado, al menos en España, de la verdadera cuestión de interés, que no es otra que determinar dónde se encuentra y de qué factores depende el punto de equilibrio que genera un óptimo entre los dos grados de protección. Indefectiblemente, ese punto de equilibrio será distinto entre las distintas economías y, no cabe duda, de que siempre estará sometido a un determinado nivel de subjetivismo puesto que encierra factores de índole cultural difícilmente medibles. Sin embargo, tampoco cabe duda, de que sería posible detectar algunos factores que, de forma objetiva, deberían incidir en dicho equilibrio y analizar la dinámica comparativa de las alteraciones de dichos factores sobre el propio equilibrio, con interesantes consecuencias para la política económica.

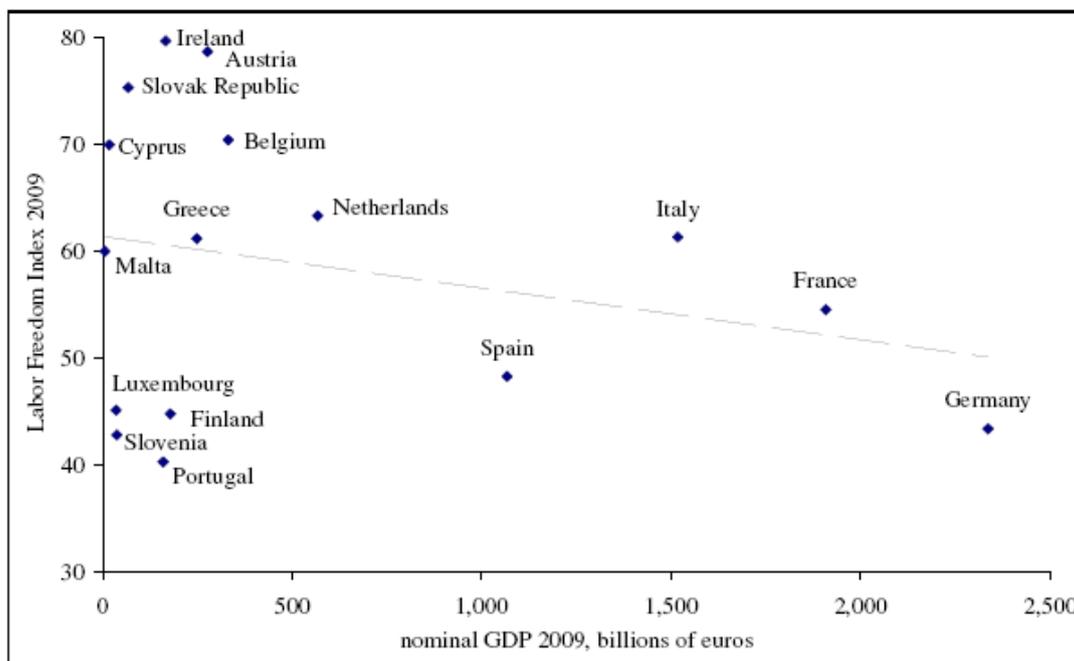
Intuitivamente, parece lógico pensar que una estructura económica con un mayor peso relativo de la industria pesada, con bienes de equipo que se amortizan a lo largo de 25 ó 30 años, puede generar un tipo de relaciones laborales cuyo óptimo en absoluto se asemeja al que genera una estructura económica más orientada hacia los servicios, en la que los requisitos de agilidad en la respuesta a los cambios de la demanda son mayores. Más evidente aún es la comparación con la Agricultura, que introduce además el componente de la estacionalidad en las relaciones laborales.

Del mismo modo se puede argumentar tomando en consideración el distinto margen de actuación en política económica con el que cuentan los gobiernos de los países pertenecientes a una unión monetaria como la zona euro. Un reciente estudio (*“Country Size and Labour Market Flexibility in the European*

Monetary Union: Why Small Countries Have more Flexible Labour Market” Zemanek, Holger. University of Leipzig) ha puesto de manifiesto que existe una cierta relación inversa entre los niveles de flexibilidad del mercado de trabajo y el tamaño de los países miembros de la zona euro. La clave de esta relación reside en que un menor tamaño de país supone también un menor peso relativo en la determinación de los niveles de inflación de zona y, por ende, un menor peso en la determinación de la política monetaria del Banco Central Europeo.

Los países pequeños, por tanto, no cuentan con una política monetaria acorde a sus necesidades cíclicas, sino a las de los países grandes, lo que reduce su margen para absorber los shocks externos y, sobre todo, asimétricos que caracterizan a la zona euro. De esta forma, como puede apreciarse en el gráfico adjunto que relaciona el tamaño del país en términos de PIB con el índice de libertad en las relaciones laborales de la Fundación Heritage, los países más pequeños sustituyen una política monetaria menos acorde a sus necesidades y, en cualquier caso, no óptima, por una mayor flexibilidad laboral para poder amortiguar los ciclos.

PIB y Flexibilidad Laboral en la UME



Como puede observarse en el gráfico, España se encuentra en una posición intermedia que podría explicar parte de los males actuales de nuestro mercado de trabajo. Se podría decir que España actúa como un país grande en cuanto a la rigidez de sus relaciones laborales, asemejándose a países como Alemania o Francia, pero con una estructura económica y un modelo de crecimiento

sensiblemente diferente y, sobre todo, con un tamaño intermedio que no es suficiente para alterar la política monetaria del Banco Central Europeo, como ha quedado suficientemente de manifiesto en los años anteriores al estallido de la crisis en los que hemos convivido con tasas de inflación que rondaban el 5% y con las condiciones monetarias y de acceso al crédito más laxas que se recuerdan.

Sin ninguna duda esta doble ineficiencia, por un lado una política monetaria pensada para otros y, por otro, un mercado de trabajo de los más rígidos, junto con un déficit público que, en el momento de realizar este informe, se estima que alcanzará el 10% a finales de 2009, hacen que el margen de política económica ya sea monetaria, fiscal o laboral, en manos de las autoridades españolas es muy reducido y hace aún más incomprensible que se mantengan posiciones inmovilista en la reforma del mercado de trabajo.

Si reducimos aún más el zoom, ya fuera del gráfico adjunto, la Comunidad de Madrid se encuentra dentro de los mayores perjudicados por esta doble ineficiencia, o triple si tenemos en cuenta que la política fiscal del Gobierno central está prácticamente agotada y que la capacidad normativa de las Comunidades Autónomas en este ámbito es limitada. La apuesta exitosa de Madrid por convertirse en el centro financiero y logístico de España y la orientación de su estructura económica hacia los servicios con alto nivel sofisticación y de valor añadido, la industria de componentes, muy sensible a los cambios de demanda, y la distribución comercial, orientada hacia las grandes superficies, genera una demanda agregada de empleo muy particular, con alto nivel de rotación, con muchas oportunidades de desarrollo empresarial y autónomo y con un sistema capaz de retribuir la inversión en capital humano y, por tanto, con posibilidades de desarrollo profesional.

Estos logros han permitido a la Comunidad de Madrid codearse con las regiones más ricas de Europa y ejercer de locomotora en el período económico más boyante de la historia reciente de España, exhibiendo un nivel de competitividad muy alto. Sin embargo, en el momento actual de crisis económica generalizada, en el que mayores son las exigencias de competitividad, la Comunidad de Madrid, como el resto, comparece con una mano atada a la espalda, sin margen político alguno para alterar de los acontecimientos. Sin política monetaria, en mano del BCE. Sin política de mercado de trabajo, en manos de unos sindicatos centralizados y un Gobierno que no se decide a flexibilizar las relaciones laborales. Sin política fiscal, por las limitaciones del modelo español.

Así las cosas, esta crisis nos depara argumentos suficientes como para abrir un debate frío y sereno sobre la descentralización de las competencias a las Comunidades Autónomas en materia de empleo. Un debate sin apriorismos sobre la tan cacareada fragmentación del mercado nacional y con la madurez que otorga la crudeza de los datos de desempleo. La autonomía, y el caso de Madrid es paradigmático, deben contar con margen político suficiente para poder ordenar sus relaciones laborales, ajustándolas a las necesidades de la estructura económica y a una política tendente a mitigar las ineficiencias importadas en el desarrollo de otras políticas como la monetaria o la fiscal.

La ordenación de las relaciones laborales debe dejar de ser monopolio del Estado en uno de los estados más descentralizados del mundo. Cuestiones como los tipos de contratos, la resolución de conflictos, las políticas de incentivos, la conciliación de la vida laboral y familiar, la formación, la negociación colectiva, etc. responden a los más elementales fundamentos del principio de subsidiaridad, en virtud del cual debe ser la administración más próxima la que regule o provea el servicio cuando un existe un beneficio en ello, y, en este caso no es otro, que realizar un “fine tuning” que permita alcanzar el óptimo entre la protección tangible y la intangible, de las que hablábamos más arriba, y eliminar así el sesgo que ese desequilibrio está provocando los movimientos frustrados de oferta y demanda del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid.

15. Conclusión.

Si hemos de extraer una conclusión de este estudio, ésta es la necesidad de poner en marcha una decidida reforma laboral, que permita superar la dinámica actual en la que la creación de empleo está férrea y estrictamente condicionada por el crecimiento económico; lo que se traduce, en las épocas de recesión como la actual, en un enorme e insostenible incremento del desempleo.

Pero, además, hemos avanzado lo que puede ser una aproximación inicial entre lo que *a priori* parecen posturas radicalmente opuestas, como son los intereses de patronal y sindicatos. Porque hemos visto cómo unos y otros, aún partiendo de premisas diferentes, pueden extraer importantes ventajas de una profunda reforma laboral que avance en la empleabilidad, la productividad y la formación de los trabajadores, y logre reducir la segmentación del mercado laboral, la incidencia de la temporalidad y el riesgo de desempleo.

Todos, poderes públicos, patronal y sindicatos pueden coincidir en la conveniencia de introducir mayores tasas de flexibilización en el mercado laboral, porque –como hemos visto a lo largo de este análisis–, la rigidez tiene un coste demasiado alto y pocas ventajas relativas.

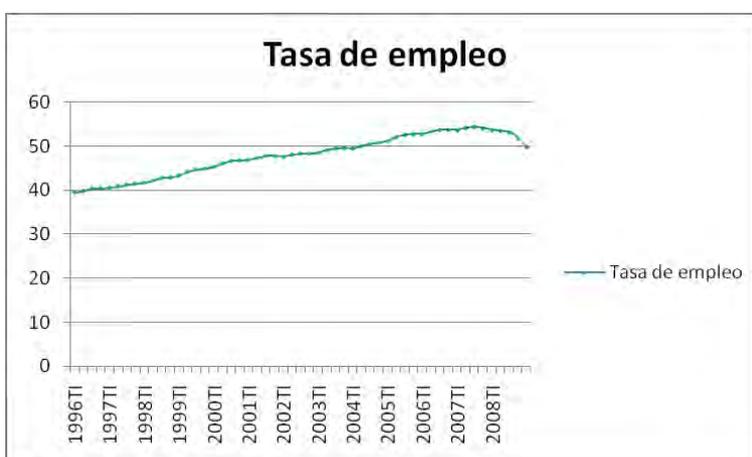
Resulta necesario, por tanto, avanzar hacia la dinamización que necesita nuestro mercado laboral, a través de la aplicación de fórmulas de flexiseguridad que permitan facilitar la entrada en el mercado de trabajo y hacer menos traumática la salida. Esto implica simplificar las regulaciones y la negociación colectiva, trabajar contra la temporalidad, apostar por la productividad, hacer más justo el coste del despido y más racional la protección social al desempleo.

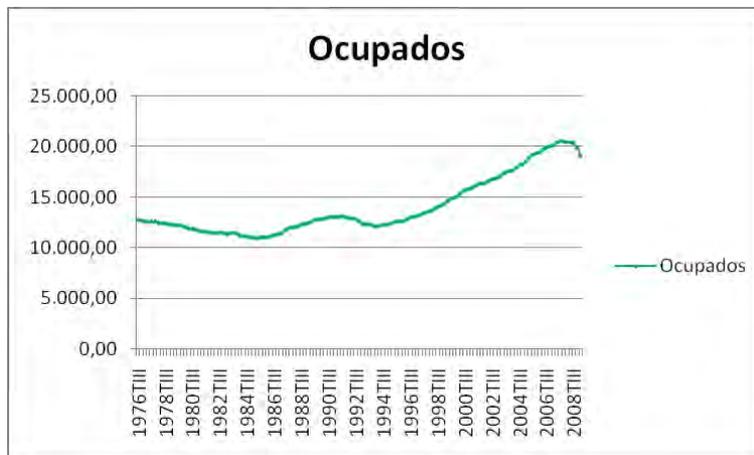
Quizá estos dos últimos sean los aspectos más polémicos de la reforma laboral propuesta. Pero es necesario entenderlos como un acicate para el acuerdo. Hacer más justo el despido significa antes que nada evitar que sean los trabajadores desempleados los que paguen con sus oportunidades de empleo el precio del despido de los trabajadores que sí tienen empleo. Y racionalizar la protección social del desempleo significa evitar que la prestación por desempleo se convierta en un incentivo para seguir desempleado, ya que de ser así, lo más racional sería permanecer en paro.

Pero para poner en marcha esta reforma hay que tener en cuenta, además, la necesidad de mejorar las políticas activas de empleo, reformar los mecanismos públicos de colocación y reforzar la formación ocupacional y continua como innovaciones necesarias para potenciar la empleabilidad de los trabajadores y mejorar la eficiencia del mercado de trabajo como mecanismo de asignación de recursos. Para ello es necesario, además, incrementar los incentivos a la formación, y garantizar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el escueto decálogo que hemos esbozado se encuentran lo que pueden ser los pilares de un acuerdo que sólo puede tomar forma en el marco del diálogo social, y con el concierto de todos los agentes implicados. La clave está, como dijimos al principio, en que unos y otros pierdan el miedo, y afrontar una reforma laboral con valentía. Para que los gobiernos propongan medidas ambiciosas, para que los empresarios contraten nuevos trabajadores y para que los trabajadores no se conformen con conservar su empleo a costa de dejar fuera del mercado laboral a una parte muy importante de la población activa.

16. Anexo.





Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad			
Unidades: Porcentaje			
	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
1976TIII	52,46	4,41	50,15
1977TI	51,84	4,93	49,29
1978TI	51,46	6,47	48,14
1979TI	50,96	8,13	46,82
1980TI	50,55	10,63	45,18
1981TI	49,84	13,38	43,17
1982TI	49,64	15,51	41,94
1983TI	49,58	17,28	41,01
1984TI	49,49	19,6	39,79
1985TI	49,21	21,5	38,63
1986TI	49,01	21,65	38,4
1987TI	49,44	21,01	39,05
1988TI	50,82	19,99	40,66
1989TI	50,55	18,26	41,32
1990TI	50,79	16,76	42,28
1991TI	50,78	16,11	42,6
1992TI	50,61	17,4	41,81
1993TI	50,5	21,69	39,55
1994TI	50,95	24,55	38,44
1995TI	50,9	23,49	38,94
1996TI	51,03	22,83	39,38
1997TI	51,35	21,3	40,41
1998TI	51,63	19,41	41,61
1999TI	52,06	16,78	43,32
2000TI	53,1	14,79	45,25
2001TI	52,57	10,94	46,82
2002TI	53,72	11,57	47,51
2003TI	54,93	11,96	48,36
2004TI	55,89	11,5	49,46
2005TI	56,9	10,19	51,1
2006TI	57,98	9,07	52,72
2007TI	58,58	8,47	53,62
2008TI	59,35	9,63	53,63
2009TI	60,15	17,36	49,7

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad						
Unidades: Miles de personas						
	Total	Activos	Ocupados	Parados	Parados que buscan primer empleo	Inactivos
1976TIII	25.479,20	13.366,30	12.777,30	589	190,4	11.811,80
1977TI	25.596,50	13.269,70	12.615,60	654,1	199,4	12.005,00
1978TI	25.908,10	13.333,10	12.471,10	862	274,1	12.246,10
1979TI	26.244,30	13.375,10	12.287,30	1.087,80	369,3	12.544,40
1980TI	26.592,80	13.441,50	12.013,30	1.428,20	482,7	12.828,80
1981TI	26.997,10	13.456,00	11.655,80	1.800,20	627,9	13.209,50
1982TI	27.348,30	13.574,60	11.469,30	2.105,30	769,2	13.465,40
1983TI	27.707,70	13.736,50	11.362,90	2.373,60	946,8	13.637,80
1984TI	28.077,20	13.895,40	11.172,20	2.723,20	1.046,00	13.853,20
1985TI	28.428,40	13.988,20	10.981,20	3.007,00	1.142,70	14.155,90
1986TI	28.777,20	14.102,30	11.049,20	3.053,10	1.194,30	14.428,10
1987TI	29.149,40	14.410,80	11.382,90	3.027,90	1.207,90	14.507,80
1988TI	29.547,10	15.015,00	12.013,90	3.001,10	1.018,60	14.287,90
1989TI	30.027,70	15.179,70	12.407,50	2.772,20	878,7	14.596,30
1990TI	30.363,00	15.421,90	12.837,50	2.584,40	757,6	14.716,40
1991TI	30.574,20	15.526,10	13.025,40	2.500,70	625,2	14.829,00
1992TI	30.880,30	15.629,20	12.909,40	2.719,80	638,3	15.043,40
1993TI	31.169,40	15.741,20	12.327,00	3.414,30	650,6	15.272,30
1994TI	31.447,40	16.021,40	12.088,60	3.932,90	775,2	15.272,10
1995TI	31.738,20	16.153,70	12.359,60	3.794,10	834,6	15.438,10
1996TI	32.061,10	16.362,00	12.626,70	3.735,30	803	15.536,40
1997TI	32.480,50	16.678,90	13.126,50	3.552,30	792,5	15.652,70
1998TI	32.760,60	16.915,30	13.632,90	3.282,40	747,2	15.717,70
1999TI	33.064,40	17.213,00	14.324,30	2.888,70	655,7	15.730,20
2000TI	33.416,60	17.744,10	15.119,30	2.624,80	552,7	15.569,60
2001TI	33.888,00	17.814,60	15.866,30	1.948,40	316,8	16.017,30
2002TI	34.383,10	18.471,80	16.335,60	2.136,30	338,9	15.911,30
2003TI	34.996,20	19.223,10	16.923,60	2.299,50	373,6	15.773,10
2004TI	35.583,40	19.887,50	17.600,40	2.287,20	348,7	15.695,80
2005TI	36.187,60	20.591,70	18.492,70	2.099,00	257,1	15.595,90
2006TI	36.800,30	21.335,90	19.400,10	1.935,80	203,7	15.464,40
2007TI	37.428,80	21.925,30	20.069,20	1.856,10	185,4	15.503,50
2008TI	38.042,70	22.576,50	20.402,30	2.174,20	197,8	15.466,20
2009TI	38.408,60	23.101,50	19.090,80	4.010,70	299,4	15.307,10

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Tasas de paro ajustadas estacionalmente- Total								
	Feb 2008	Ag 2008	Sept 2008	Oct 2008	Nov 2008	Dic 2008	Ene 2009	Feb 2009
EA16	7.2	7.6	7.7	7.8	8.0	8.1	8.3	8.5
EU27	6.8	7.0	7.1	7.3	7.4	7.6	7.7	7.9
BE	7.0	7.4	7.2	7.1	6.9	6.8	7.0	7.1
BG	6.2	5.3	5.2	5.1	5.0	5.3	5.3	5.5
CZ	4.5	4.3	4.3	4.4	4.5	4.6	4.9	4.9
DK	3.1	3.3	3.4	3.6	3.8	4.1	4.4	4.8
DE	7.6	7.2	7.1	7.1	7.1	7.2	7.3	7.4
EE	4.1	6.4	6.8	6.9	7.4	8.4	9.1	9.9
IE	4.8	6.6	7.1	7.6	8.2	8.7	9.3	10.0
EL	7.8	7.5	7.5	7.8	7.8	7.8	:	:
ES	9.3	11.7	12.3	13.1	13.8	14.3	14.8	15.5
FR	7.6	7.8	7.9	8.0	8.2	8.3	8.5	8.6
IT	6.6	6.7	6.7	6.9	6.9	6.9	:	:
CY	3.7	3.7	3.8	3.8	3.9	4.2	4.3	4.5
LV	6.1	7.5	8.1	9.2	10.3	11.4	13.0	14.4
LT	4.4	6.4	6.5	7.2	8.3	9.7	11.6	13.7
LU	4.4	5.0	5.1	5.1	5.3	5.5	5.7	5.9
HU	7.6	7.8	7.8	7.8	8.1	8.4	8.4	8.7
MT	5.9	5.9	5.7	5.9	6.1	6.0	6.3	6.4
NL	2.8	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7	2.7
AT	3.9	3.8	3.9	4.0	4.1	4.2	4.3	4.5
PL	7.6	6.9	6.8	6.8	6.9	7.0	7.1	7.4
PT	7.7	7.8	7.8	7.8	7.9	8.0	8.1	8.3
RO	5.8	5.7	5.7	5.8	5.8	5.8	:	:
SI	4.6	4.3	4.1	4.2	4.2	4.1	4.3	4.6
SK	10.2	9.1	9.0	9.0	9.1	9.2	9.5	9.8
FI	6.3	6.5	6.5	6.5	6.6	6.6	6.7	6.8
SE5	5.9	6.1	6.4	6.7	7.0	7.0	7.2	7.5
UK	5.1	5.8	5.9	6.1	6.3	6.4	:	:
NO	2.5	2.4	2.5	2.8	2.9	3.0	3.1	:
US	4.8	6.2	6.2	6.6	6.8	7.2	7.6	8.1
JP	3.9	4.1	4.0	3.8	4.0	4.3	4.2	4.4

Fuente: Eurostat

Tasas de paro ajustadas estacionalmente- Juvenil, Masculina y Femenina												
	Jóvenes menores de 25				Hombres				Mujeres			
	Feb-08	Dic-08	Ene-09	Feb-09	Feb-08	Dic-08	Ene-09	Feb-09	Feb-08	Dic-08	Ene-09	Feb-09
EA16	14.5	16.6	16.9	17.3	6.5	7.7	7.9	8.1	8.2	8.6	8.8	8.9
EU27	14.7	16.7	17.0	17.5	6.2	7.4	7.6	7.8	7.4	7.8	7.9	8.0
BE	17.7	17.4	19.1	19.4	6.5	6.2	6.5	6.6	7.5	7.6	7.6	7.7
BG	13.8	13.0	13.7	14.7	6.1	5.3	5.4	5.8	6.4	5.2	5.0	5.1
CZ	9.5	11.2	11.6	12.1	3.5	3.7	4.1	4.1	5.8	5.8	5.9	5.9
DK	7.2	8.8	9.0	9.4	2.9	4.3	4.8	5.3	3.5	3.9	4.0	4.1
DE	10.1	9.8	10.0	10.3	7.5	7.4	7.6	7.7	7.6	6.9	7.0	7.0
EE	7.7	18.1	:	:	3.5	9.1	9.5	9.8	4.8	7.6	8.7	10.0
IE	10.0	18.8	19.9	21.2	5.7	10.7	11.4	12.0	3.7	6.0	6.7	7.3
EL	22.3	22.3	:	:	5.1	5.2	:	:	11.7	11.5	:	:
ES	20.9	29.6	30.6	31.8	7.7	13.5	14.1	14.8	11.5	15.4	15.8	16.3
FR	17.7	20.2	20.5	21.1	7.1	7.8	7.9	8.1	8.1	8.9	9.0	9.2
IT	20.5	22.4	:	:	5.2	5.9	:	:	8.6	8.3	:	:
CY	9.3	10.4	:	:	3.2	3.8	4.0	4.2	4.3	4.7	4.8	4.9
LV	11.0	20.6	:	:	6.4	13.5	15.8	17.8	5.8	9.1	9.9	10.5
LT	9.4	18.1	:	:	4.2	11.0	13.7	16.7	4.5	8.4	9.4	10.4
LU	15.7	18.3	19.1	19.4	3.4	4.8	5.0	5.2	5.6	6.4	6.7	6.8
HU	19.6	20.5	20.9	21.9	7.1	8.4	8.3	8.6	8.2	8.3	8.5	8.8
MT	11.6	11.8	12.3	12.8	5.5	5.7	5.9	6.0	6.7	6.5	6.9	7.2
NL	5.2	5.3	5.4	5.5	2.6	2.6	2.7	2.7	3.0	2.8	2.8	2.7
AT	8.1	10.0	10.7	11.3	3.6	3.9	4.1	4.4	4.3	4.5	4.5	4.6
PL	17.6	18.1	18.7	19.6	6.9	6.4	6.5	6.8	8.4	7.7	7.9	8.1
PT	16.0	17.5	17.7	18.0	6.4	7.0	7.3	7.5	9.1	9.0	9.1	9.2
RO	18.3	18.0	:	:	6.9	6.6	:	:	4.5	4.8	:	:
SI	11.1	9.5	:	:	4.3	3.8	4.0	4.3	5.0	4.5	4.7	4.9
SK	19.0	19.8	20.1	20.6	8.7	8.4	8.7	9.1	12.0	10.3	10.5	10.7
FI	15.9	16.9	16.9	17.0	5.8	6.6	6.7	6.9	6.8	6.7	6.7	6.7
SE	19.3	22.5	23.1	24.1	5.5	6.9	7.3	7.7	6.3	7.1	7.2	7.4
UK	13.9	16.5	:	:	5.5	7.1	:	:	4.7	5.6	:	:
NO	7.0	8.0	8.4	:	2.6	3.1	3.3	:	2.3	2.8	2.9	:
US	11.3	14.7	14.8	15.5	4.9	7.9	8.3	8.8	4.7	6.4	6.7	7.3
JP	:	:	:	:	4.0	4.5	4.2	4.4	3.8	4.2	4.1	4.5

Fuente: Eurostat

Porcentaje de empleados temporales												
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
AT	"7.8"	"7.8"	"7.9"	"7.9"	"8.1"	"7.4"	"7.2"	"9.5"	"9.1"	"9.0"	"8.9"	"9.0"
BE	"6.3"	"7.8"	"10.3"	"9.0"	"8.8"	"7.6"	"8.6"	"8.7"	"8.9"	"8.7"	"8.6"	"8.3"
BG					"6.8"	"6.1"	"6.3"	"8.0"	"6.4"	"6.2"	"5.2"	"5.0"
CH	"10.8"	"11.3"	"11.7"	"11.5"	"11.6"	"12.2"	"12.0"	"12.1"	"12.8"	"13.5"	"12.9"	
CY			"10.3"	"10.7"	"10.8"	"9.1"	"12.5"	"13.1"	"14.0"	"13.1"	"13.2"	"13.9"
CZ	"7.9"	"6.7"	"7.4"	"8.1"	"8.1"	"8.3"	"9.2"	"9.5"	"8.6"	"8.7"	"8.6"	"8.0"
DE	"11.7"	"12.3"	"13.1"	"12.7"	"12.4"	"12.0"	"12.2"	"12.4"	"14.1"	"14.5"	"14.6"	"14.7"
DK	"11.1"	"10.1"	"10.2"	"10.2"	"9.4"	"8.9"	"9.6"	"9.8"	"9.8"	"8.9"	"8.7"	"8.4"
EA	"13.5"	"14.3"	"14.9"	"15.3"	"15.0"	"14.8"	"14.8"	"15.3"	"16.3"	"16.8"	"16.8"	"16.4"
EA11	"13.5"	"14.3"	"14.9"	"15.3"	"15.1"	"14.9"	"14.8"	"15.4"	"16.4"	"16.9"	"16.9"	"16.5"
EA12	"13.4"	"14.3"	"14.9"	"15.3"	"15.0"	"14.8"	"14.8"	"15.3"	"16.3"	"16.8"	"16.7"	"16.4"
EA13	"13.5"	"14.2"	"14.8"	"15.3"	"15.0"	"14.8"	"14.7"	"15.3"	"16.3"	"16.8"	"16.8"	"16.4"
EA15				"15.3"	"15.0"	"14.8"	"14.7"	"15.3"	"16.3"	"16.7"	"16.7"	"16.4"
EA16				"15.1"	"14.8"	"14.6"	"14.6"	"15.1"	"16.1"	"16.5"	"16.5"	"16.2"
EE	"2.2"	"1.6"	"2.0"	"2.2"	"2.9"	"2.2"	"3.0"	"3.0"	"2.7"	"2.7"	"2.1"	"2.4"
ES	"33.6"	"32.9"	"32.8"	"32.3"	"32.0"	"32.0"	"31.8"	"32.1"	"33.3"	"34.0"	"31.7"	"29.3"
EU	"12.2"	"12.8"	"13.3"	"13.7"	"13.5"	"13.2"	"13.1"	"13.5"	"14.5"	"15.0"	"14.5"	"14.0"
EU12	"12.3"	"12.9"	"13.3"	"13.7"	"13.5"	"13.2"	"13.1"	"13.5"	"14.4"	"14.8"	"14.8"	"14.4"
EU15	"12.2"	"12.8"	"13.3"	"13.7"	"13.5"	"13.2"	"13.1"	"13.5"	"14.3"	"14.7"	"14.8"	"14.4"
EU25				"12.6"	"12.9"	"12.9"	"13.1"	"13.7"	"14.5"	"15.0"	"15.1"	"14.7"
EU27				"12.2"	"12.5"	"12.4"	"12.6"	"13.2"	"14.0"	"14.4"	"14.5"	"14.0"
FI	"17.1"	"17.7"	"18.2"	"17.7"	"17.9"	"17.3"	"17.9"	"17.1"	"16.5"	"16.4"	"15.9"	"15.0"
FR	"13.0"	"13.8"	"13.9"	"15.4"	"14.9"	"14.1"	"13.4"	"13.0"	"14.1"	"14.1"	"14.4"	"14.2"
GR	"10.9"	"13.4"	"13.5"	"13.8"	"13.5"	"11.8"	"11.3"	"12.4"	"11.8"	"10.7"	"10.9"	"11.5"
HR						"10.0"	"11.4"	"12.4"	"12.4"	"12.9"	"12.6"	
HU	"6.7"	"6.7"	"6.2"	"6.9"	"7.5"	"7.5"	"7.6"	"6.9"	"7.0"	"6.7"	"7.3"	"7.9"
IE	"9.4"	"8.8"	"5.1"	"5.4"	"4.6"	"4.9"	"4.7"	"3.4"	"3.7"	"3.4"	"7.3"	"8.5"
IS	"5.8"	"4.9"	"4.5"	"5.4"	"5.7"	"5.4"	"7.7"	"7.7"	"6.9"	"11.5"	"12.3"	
IT	"7.9"	"8.5"	"9.8"	"10.1"	"9.5"	"9.9"	"9.5"	"11.9"	"12.3"	"13.1"	"13.2"	"13.3"
LT		"6.5"	"5.5"	"3.7"	"6.6"	"7.5"	"8.0"	"6.6"	"5.5"	"4.5"	"3.5"	"2.4"
LU	"2.1"	"2.9"	"3.4"	"3.4"	"4.4"	"4.3"	"3.1"	"4.8"	"5.3"	"6.1"	"6.8"	"6.2"
LV		"8.0"	"7.5"	"6.8"	"7.1"	"11.6"	"9.5"	"9.2"	"8.4"	"7.1"	"4.2"	"3.3"
MT				"4.1"	"4.2"	"4.2"	"4.2"	"3.3"	"4.5"	"3.7"	"5.1"	"4.3"
NL	"11.4"	"12.7"	"12.0"	"14.0"	"14.3"	"14.3"	"14.5"	"14.6"	"15.5"	"16.6"	"18.1"	"18.2"
NO	"12.1"	"10.8"	"10.6"	"9.7"	"9.1"	"10.3"	"9.5"	"10.2"	"9.5"	"10.1"	"9.6"	"9.1"
PL	"5.6"	"5.4"	"4.8"	"5.8"	"11.9"	"15.5"	"18.9"	"22.6"	"25.7"	"27.3"	"28.2"	"27.0"
PT	"12.2"	"17.2"	"18.5"	"19.9"	"20.0"	"21.6"	"20.6"	"19.9"	"19.5"	"20.6"	"22.4"	"22.8"
RO	"3.0"	"3.0"	"3.1"	"2.9"	"3.0"	"0.9"	"2.1"	"2.8"	"2.4"	"1.8"	"1.6"	"1.3"
SE	"12.1"	"12.9"	"13.9"	"14.7"	"15.9"	"15.7"	"15.8"	"15.7"	"16.0"	"17.3"	"17.5"	"16.1"
SI	"14.3"	"11.5"	"10.8"	"12.9"	"13.1"	"14.7"	"13.7"	"18.0"	"17.4"	"17.3"	"18.5"	"17.4"
SK		"4.2"	"3.7"	"4.0"	"5.0"	"4.8"	"5.0"	"5.5"	"5.0"	"5.1"	"5.1"	"4.7"
UK	"7.4"	"7.0"	"6.8"	"6.8"	"6.7"	"6.2"	"5.9"	"5.7"	"5.8"	"5.8"	"5.9"	"5.4"