

# **Reforma laboral y entorno competitivo. Un cambio necesario**

**Cuadernos para el Debate Nº 18**



**CÍRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA**  
**CLUB FINANCIERO VIGO**



## INTRODUCCIÓN

Un prolongado periodo de subvenciones comunitarias animó a las administraciones públicas a crecer gastando con generosidad y prestando menos atención a administrar con solvencia y gestionar de modo eficiente. Este escenario estimuló las demandas de bienestar y beneficios rápidos, al tiempo que se descuidaron la exigencia profesional de un trabajo bien hecho y la asunción de las responsabilidades colectivas. El resultado está siendo una especial dificultad para afrontar dos retos de trascendencia singular: el primero es implantar con decisión la nueva economía del conocimiento y la innovación; el segundo obliga a superar con responsabilidad la inercia de la chapuza y los restos de una vieja cultura, caracterizada por cierta aversión al trabajo que sigue induciendo a la búsqueda de rentas o subvenciones.

En este contexto, se entiende que muchos de los supuestos buscadores de trabajo sean más bien buscadores de un empleo seguro y apropiado a su condición social o académica. Buen número de nuestros graduados en paro no han aprendido (no hemos sido capaces de enseñarles o de transmitirles) que, como hacen nuestros socios comunitarios más ricos que nosotros y, sobre todo, los norteamericanos, qué es trabajar y hacer las cosas bien en el marco de una empresa o de una organización compleja: horario, regularidad, aprender a trabajar en equipo y con supervisión, rotación en el trabajo y responsabilidad para ir consiguiendo una progresiva autonomía y remuneración.

Por su parte, las empresas requieren también una apuesta y un esfuerzo similares para flexibilizar sus estructuras patronales, con demasiada frecuencia excesivamente vinculadas al modelo patriarcal. Al igual que los equipos informáticos exigen un trato más cuidado que las herramientas manuales, los recursos humanos, con una formación intensiva y niveles más elevados de profesionalización, sólo pueden ser gestionados de forma eficiente partiendo de modelos de liderazgo y dirección más abiertos a la participación. Las empresas tienen que aprender que el ciclo de vida de los productos se está acortando, por lo que su supervivencia está inexorablemente vinculada a la innovación y el conocimiento, a los que habrá que dedicar una parte importante de los beneficios empresariales.

Reforma laboral y reforma de la empresa son, pues, las dos caras inseparables de una misma moneda. Lo que está en juego en la urgencia de una profunda o amplia reforma laboral es la revisión del modelo de organización social de las relaciones de producción, que afecta a todos los miembros de la empresa. El referente ineludible ha de ser la flexibilidad para adaptarse con agilidad a un entorno en un proceso acelerado de mutación, en el que participan los propios consumidores-clientes.

Cuatro millones y medio de parados y la advertencia explícita de nuestros mejores aliados deberían ser suficientes para hacernos comprender lo inexcusable de una revisión profunda de nuestro modelo de relaciones de producción, y también de nuestra propia cultura o forma de ver y entender el mercado de trabajo.

Mantener excluidos del mercado laboral durante años a millones de ciudadanos revela una dolencia- grave- de nuestra joven democracia, que debe obligarnos a una seria reflexión sobre los valores en los que la misma se asienta.

Septiembre de 2010.

## **Duplicando la media europea**

El desempleo en España duplicó la media europea en 1974, en 1981, en 1994 y en 2009. Cada vez que se produce una crisis, la recesión económica en España se ceba en el mercado laboral y el empleo asume la carga del ajuste; esto tiene un coste elevado en términos de crecimiento económico y de bienestar social. Resulta evidente que algo se está haciendo mal, máximo cuando la mayoría de nuestros socios comunitarios se mueve, en circunstancias similares, en incrementos razonables (no dramáticos) del paro.

El papel fundamental que realizan las instituciones del mercado laboral en otros países europeos parece haber paliado, incluso evitado en algún caso, efectos negativos sobre el empleo en la actual crisis.

De hecho, los países de la UE se han resentido de forma diferente ante la crisis actual. Así, el producto interior bruto en España registró en 2009 una caída del 3,6 %, inferior a la media de la zona euro (-4,1 %), y por debajo de países como Italia (-5 %), Alemania o Reino Unido (-4,9 % en ambos), aunque las previsiones para 2010 en el caso de estos últimos indican que entrarán en valores positivos, en tanto que nuestro país podría estar rozando un crecimiento cero.

Sin embargo, en lo que respecta al mercado laboral, el panorama español es desesperanzador. El crecimiento del desempleo en nuestro país sólo ha sido superado, en puntos porcentuales, por Letonia, Lituania y Estonia. Ni siquiera Grecia, pese a la grave situación que atraviesa, o Portugal han acusado una destrucción de empleo como la española, y el incremento del paro en estos dos países se ha situado en 2,7 y 2,8 puntos respectivamente, frente a los 12 de España, país que en julio de este año pasó a encabezar las tasas de paro de la Unión Europea. En tanto, Alemania mejoró sus cifras, y en Reino Unido e Italia el paro se incrementó 2,5 y 2,3 puntos.

TASA DESEMPLEO EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA			
	2007	2010 (julio)	Variación
<b>Alemania</b>	8,4	6,9	↓ 1,5
<b>Austria</b>	4,4	3,8	↓ 0,6
<b>Bélgica</b>	7,5	8,9	↑ 1,4
<b>Bulgaria</b>	6,9	9,7	↑ 2,8
<b>Chipre</b>	3,9	7,1	↑ 3,2
<b>Dinamarca</b>	3,8	6,9	↑ 3,1
<b>Eslovaquia</b>	11,1	15,0	↑ 4,9
<b>Eslovenia</b>	4,8	6,8	↑ 2,0
<b>Estonia</b>	4,7	18,6	↑ 13,9
<b>España</b>	8,3	20,3	↑ 12,0
<b>Finlandia</b>	6,9	8,5	↑ 1,6
<b>Francia</b>	8,3	10,0	↑ 1,7
<b>Grecia</b>	8,3	11,0	↑ 2,7
<b>Hungría</b>	7,4	10,3	↑ 2,9
<b>Irlanda</b>	4,6	13,6	↑ 9,0
<b>Italia</b>	6,1	8,4	↑ 2,3
<b>Letonia</b>	6,0	20,1	↑ 14,1
<b>Lituania</b>	4,3	17,3	↑ 13,0
<b>Luxemburgo</b>	4,7	5,3	↑ 0,6
<b>Malta</b>	6,4	6,5	↑ 0,1
<b>Países Bajos</b>	3,2	4,4	↑ 1,2
<b>Polonia</b>	9,6	9,4	↓ 0,2
<b>Portugal</b>	8	10,8	↑ 2,8
<b>Reino Unido</b>	5,3	7,8	↑ 2,5
<b>Rumanía</b>	6,4	7,4	↑ 1,0
<b>República Checa</b>	5,3	7,3	↑ 2,0
<b>Suecia</b>	6,1	8,5	↑ 2,4

Fuente: Eurostat

Las diferencias existentes entre las instituciones del mercado de trabajo de los distintos países de la Unión Europea y sus reglamentaciones podrían servir para explicar, al menos en parte, una evolución tan divergente. Ello debe animarnos a analizar, reflexionar y- ¿por qué no?- incluso a intentar adaptar a España los modelos europeos más exitosos.

No hacerlo tan sólo servirá para seguir incrementando el déficit de las cuentas españolas, y posiblemente, como ha sucedido en períodos recesivos anteriores, para repetir el mismo drama en crisis venideras.

## ¿Qué pasa en España?

España, un país que se encuentra entre los diez primeros del mundo por su nivel de renta, ha caído nueve puestos en el ranking de competitividad, según último el Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial, hasta situarse en el 42. Y tiene, además, una de las peores políticas de contratación y despido (puesto 137 de 139 mundiales).

Hace unos meses, en un acto organizado por el Círculo de Empresarios de Galicia, el economista Guillermo de la Dehesa opinaba al respecto: “Tenemos un sistema laboral heredado de Franco; es la única institución que aún queda del franquismo”. De la Dehesa señalaba dos factores que inciden negativamente en este mercado: la negociación colectiva y el desaprovechamiento de los jóvenes, la generación mejor formada que ha existido en nuestra historia.

Uno de los principales problemas de nuestro mercado laboral es que la negociación colectiva no se basa en la productividad, sino en la inflación pasada (sin tener en cuenta que puede deberse a un hecho coyuntural, como la subida del petróleo), y, los convenios sectoriales se aplican a rajatabla en todas las empresas, sin atender ni a su situación financiera ni a sus propias peculiaridades. En buena medida, es causa de la rigidez de nuestro sistema laboral, especialmente para las pymes. La falta de flexibilidad derivada de los convenios sectoriales o regionales ha llevado en los últimos meses a muchas empresas a hacer justo lo contrario de lo que querían hacer: reducir plantilla e incluso acabar cerrando.

Al mismo tiempo, se ha ido consolidando un mercado dual, en el que los jóvenes suelen llevar las de perder en tiempos de crisis, debido a la temporalidad de sus contratos, frente a los más veteranos en la empresa, cuyos despidos conllevan gravosas indemnizaciones al margen de su competencia profesional o su rendimiento. Las posibilidades de rejuvenecer la empresa se frenan con las crisis, y esto provoca, a su vez, una fuerte desmotivación en los jóvenes. Tampoco el galimatías de nuestro mercado laboral, con dieciséis modelos de contratos distintos, favorece al sistema productivo.

“Tenemos un mercado esquizofrénico que no fomenta el aumento de la productividad, y un sistema de negociación colectiva que no propicia que esa productividad mejore”, decía Guillermo de la Dehesa.

Amparado el debate en la obligación de mantener un estado de bienestar que ha generalizado prestaciones, pensiones, ayudas, subvenciones, a veces sin demasiado rigor y sin establecer prioridades, la protección laboral se ha

convertido en España en un axioma indiscutible que ha impedido abordar con seriedad el principal problema de la economía española.

En opinión del gobernador del Banco de España, Miguel Ángel Fernández Ordóñez, la actual situación de protección laboral puede estar teniendo las mismas consecuencias que la protección comercial de la economía española hasta finales de la década de los cincuenta: lo que aparentemente protegía al comercio estaba llevando a España al desastre; la situación cambió radicalmente cuando la economía española se abrió al exterior.

El sistema de protección laboral que rige hoy nuestro país pretende ser sólido gracias a elevadas indemnizaciones por desempleo que se añaden a la prestación pública, pero curiosamente es en España donde el ajuste del empleo ante la actual crisis económica está siendo más feroz que en otros países. Y está consumiendo, a través de las prestaciones a los parados, el 3 % del PIB. “La mejor protección al desempleo no es la que se preocupa del subsidio al parado, sino la que consigue que la mayoría no pierda el trabajo”, subrayaba el gobernador del Banco de España.

Recientemente, el Fondo Monetario Internacional recomendó a España recortar la protección de la que disfrutaban los trabajadores fijos, si se quiere rebajar la elevada proporción de los contratos temporales, los más afectados por la crisis. Considera el FMI que equiparar la situación de los empleados indefinidos a la media de la zona euro reduciría la tasa de temporalidad en 13,5 puntos, hasta dejarla en el 11,3, frente a casi el 25 % actual.

### **El modelo austriaco**

Junto con la negociación colectiva, la indemnización por despido es uno de los grandes caballos de batalla de la reforma laboral. Se parte de la idea de que el actual sistema de indemnizaciones por despido protege al trabajador; sin embargo, algunos expertos señalan que, frente a la opinión generalizada, lejos de ser así, está perjudicando la productividad y crecimiento económico del país.

Y esto por varias razones. Por una parte, por el carácter disuasorio para el empresario, que tiene su reflejo en la elevada tasa de temporalidad. Los contratos indefinidos- el 70-75 % del total- tienen en España el coste de despido improcedente más alto de la Unión Europea (45 días de salario por año de antigüedad), y, por el contrario, los contratos temporales –el 25-30 % restante, tasa que duplica la media europea- reciben las indemnizaciones más bajas de la UE (de cero a ocho días de salario por año).

Por otra, la antigüedad ancla al trabajador a su puesto y puede provocar el rechazo a posibles ofertas de empleo de empresas más productivas que ofrezcan incluso mejores condiciones salariales: no les compensa el cambio, puesto que la indemnización por despido comenzaría desde cero en su nuevo puesto.

Es por ello que el actual sistema de indemnizaciones por despido está desincentivando la movilidad de los trabajadores y, al mismo tiempo, perjudicando la creación, el crecimiento y, en definitiva, la competitividad de las empresas.

En Austria, las empresas constituyen un fondo individual para cada uno de sus trabajadores. Dicho fondo se pone a disposición del empleado en caso de perder el empleo en esa empresa, como forma de complementar la prestación por desempleo que recibe del Estado. Cuando el trabajador encuentra empleo en otra empresa, se lleva la parte no consumida del fondo, que vuelve a ser engrosada con las aportaciones de la nueva empresa. Al final de su vida laboral, el fondo disponible constituye una fuente adicional de recursos para su jubilación.

Austria registra la tasa de desempleo más baja de la Unión Europea.

Alemania es otro referente, en el que la flexibilidad es la clave: la reducción de la producción por la caída de la demanda permite suspender temporalmente los empleos excedentes, manteniendo los puestos de trabajo a la espera de la recuperación del mercado; la empresa paga una parte del salario, y la administración el resto, y los trabajadores están obligados a realizar cursos de reciclaje para adaptarse a las exigencias del mercado laboral. La reducción de jornada es otra de las herramientas para evitar despidos. Además, los salarios están vinculados a la productividad, y no a la inflación.

Alemania ha logrado reducir su tasa de paro desde el 8,4 de 2007 al 6,9 en julio de 2010.

### **Otros problemas del mercado laboral español**

Tras más de dos años de crisis y de idas y venidas en las negociaciones entre patronal y sindicatos, existe al fin una conciencia mayoritaria sobre la necesidad de la reforma laboral. Sin embargo, el debate social se ha centrado sobre todo en la cuantía de las indemnizaciones por despido, mientras que a nivel político, en el que debería ser obligado entrar en profundidad en el análisis de la situación, se han soslayado otros problemas muy enraizados en nuestra economía, sobre los que es urgente actuar.

- **Absentismo laboral.-** Los últimos datos publicados señalan que el absentismo laboral injustificado se redujo en 2009 un 90 %, según un

informe de la empresa de trabajo temporal Randstad, que cifra en 60 las horas anuales perdidas por trabajador en España. Randstad señala que en 2007 existían 32,14 casos de incapacidad temporal por cada 100.000 habitantes, que se han reducido hasta los 26,96 en 2009. La mejora ha permitido reducir este gasto, que se sitúa en torno a los 3.000 millones de euros, según el secretario de Estado de Seguridad Social, Octavio Granada, quien alude a dos posibles causas para explicar este descenso: por una parte, la crisis; por otra, un programa de control de la enfermedad de trabajo, así como de criterios uniformes de las patologías que, coordinadamente con comunidades y mutuas, ha posibilitado que más del 94 % de los 6,5 millones de partes de baja tramitados en 2009 fueran confirmados por los inspectores sanitarios.

- **Economía sumergida.-** La economía sumergida alcanzó en 2009 el 23,3 % del producto interior bruto español, un 0,7 % más que el año anterior; en cifras: 244.918 millones de euros. Las partidas que más se escaparon del fisco fueron el IVA y el Impuesto de Sociedades, con reducciones de casi el 30 y el 23 % respectivamente. Técnicos de Hacienda calculan que la laxitud fiscal ha mermado en 71.000 millones de euros las cuentas del Estado en los últimos diez años. Pese al elevado nivel de fraude, no parece existir voluntad (al menos, no de poner medios suficientes) de sacar a flote la economía sumergida, sino más bien de lo contrario: seguir cargando sobre los trabajadores la máxima presión fiscal.
- **Ineficacia de las políticas activas de empleo.-** El Servicio Público de Empleo no logra siquiera el 3 % de las contrataciones. Las ETT, que no intermedian en Administración Pública ni en construcción, alcanzan el 12,9 %. Por otra parte, sólo el 17 % de los parados inscritos en el registro oficial recibe propuestas de formación. Además, la dotación de los servicios de empleo, públicos y privados, arroja unas ratios que están muy por debajo de las medias europeas: 1 gestor de empleo por cada 190 personas en España, frente a 1 por cada 50 en Europa.
- **Falta de fomento del espíritu emprendedor.-** Más del 90 % del tejido productivo español está constituido por pymes y autónomos. Sin embargo, el 80 % de nuestros universitarios aspira a una plaza en la administración. La educación, especialmente en sus niveles superiores, parece primar la búsqueda de un empleo estable, en vez de optimizar el talento de nuestros estudiantes y animarlos a la creatividad y el emprendimiento.
- **Ley de Huelga.-** En treinta años de democracia no se ha conseguido elaborar una Ley de Huelga que regule este derecho constitucional, hecho que suele acrecentar los conflictos cuando se ejerce. Fijación de servicios

mínimos, piquetes ‘informativos’, colisión del derecho de huelga con derechos constitucionales de trabajadores ajenos a la convocatoria... son sólo algunos de los aspectos que deberían haber sido abordados y definidos hace años por la legislación.

- **Coste de liberados sindicales y subvenciones a agentes sociales (sindicatos y patronales).**- En las empresas españolas, más de 4.000 personas son liberados sindicales, que suponen un coste a las compañías privadas de al menos 250 millones de euros. Hay además unos 300.000 delegados sindicales. Se calcula que tiempo de actividad sindical y negociación sectorial suponen a la empresa 60 millones de horas, que elevan notablemente el coste anteriormente citado.

Otro de los asuntos controvertidos es el de las ayudas y subvenciones a patronales y sindicatos. A través del Servicio Público de Empleo Estatal, los presupuestos generales de 2010 destinaron 413 millones de euros, más otros 90 millones del Fondo Social Europeo, a planes de formación, mediante convenios con distintos agentes sociales (BOE de 9 de febrero de 2010), habitualmente sindicatos y asociaciones patronales. Cursos sobre cuya efectividad, calidad y alcance no existe excesiva transparencia.

### **El efecto de la construcción**

La cifra actual de parados se asemeja a la registrada en 1994. Con una diferencia sustancial: en aquel año, el número de ocupados apenas superaba los doce millones de españoles, y la tasa de desempleo se situó en el 24 %, la más alta de las recogidas en las series del INEM. Hoy, hay seis millones de empleados más, lo que rebaja el desempleo al 20 %.

De los cuatro millones de parados contabilizados en España en los últimos meses, una quinta parte procede del sector de la construcción, una actividad en la que predomina la temporalidad y que crea tan rápidamente empleos en tiempos de expansión como los destruye en época de recesión. Fue, además, en los años anteriores a esta crisis, un sector en el que encontró un relativo fácil acomodo la población inmigrante llegada a España en la última década.

Aunque sería un craso error achacar exclusiva o principalmente el incremento del desempleo a la construcción, sí es cierto que la incidencia de esta actividad en la economía española obliga a plantear seriamente un cambio de modelo productivo: el PIB español no puede continuar dependiendo en un 20-25 % de la actividad inmobiliaria.

Pero, frente a quienes creen que el cambio de modelo productivo es algo tan sencillo que puede llevarse a cabo por decreto, será un proceso largo que va a exigir (está imponiendo ya) sacrificios y esfuerzos en materia de innovación, tecnología y educación, entre otras. Y un cambio en la cultura empresarial, a favor de una actitud proactiva, con mayores objetivos de productividad y competitividad, minimizando la meta de beneficios fáciles y rápidos que, en no pocas ocasiones, ha llevado a descuidar la calidad del producto o del servicio.

La temporalidad no ejerce buen influjo en la consecución de esos fines, como tampoco lo hace la rigidez del actual sistema laboral en su conjunto, que, a la vista de los datos, favorece el anquilosamiento de los trabajadores, no contribuye a la creación de empresas ni da respuesta adecuada a las demandas de determinados colectivos.

Así pues, sólo una profunda reforma laboral puede animar y posibilitar el cambio de modelo productivo que deberá aportar al PIB un mayor grado de innovación tecnológica, ciencia, calidad, competitividad y productividad. Todo ello requiere además una reforma educativa intensa que palie el alto nivel de fracaso escolar y garantice al sistema económico español mano de obra altamente cualificada.

## **La reforma laboral**

El difícil equilibrio que la reforma laboral propuesta por el gobierno, finalmente aprobada por las Cortes, ha intentado mantener entre empresarios y sindicatos, ha tenido la extraña virtud de no convencer a nadie, a pesar de los pequeños retoques de última hora.

En el marco del debate abierto desde hace tiempo en la sociedad, empresas y diversas instituciones económicas plantearon- como una apuesta firme contra la dualidad laboral- la propuesta de impulsar un único contrato indefinido y estable para nuevas contrataciones, con costes por despido improcedente crecientes con los años de antigüedad, hasta los 33 días; la propuesta apostaba por una mayor flexibilidad para las empresas, en función de la demanda, al tiempo que añadía mayor seguridad para los trabajadores, suprimiendo en el futuro la contratación temporal, excepto en casos de interinidad, sustitución y relevo.

Sin embargo, el gobierno ha optado por mantener el contrato temporal, aumentando progresivamente su indemnización por despido desde los ocho días actuales hasta los doce días en 2015, confiando en que contribuya a la creación de empleo en la actual recesión. Se habría alcanzado un objetivo similar con un contrato único indefinido estable, con indemnizaciones crecientes tanto por despido procedente (ocho días el primer año y dos más por cada año de

antigüedad hasta los veinte días el séptimo año), como improcedente (doce días el primer año y tres más por año, hasta los 33 días).

El sistema de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, con el que el gobierno intenta favorecer la contratación indefinida, es, sin duda, una medida acertada. No lo es, sin embargo, el abono de ocho días de indemnización por despido con cargo al Fondo de Garantía Salarial, ya que ello implica que las empresas que contribuyen al FOGASA están subvencionando las indemnizaciones de las que despidan en los meses posteriores a la entrada en vigor de la reforma; por tanto, en vez de fomentar la estabilidad laboral, está incentivando el despido.

La unificación de las causas objetivas del despido individual y colectivo (Expedientes de Regulación de Empleo) favorece, sin duda, la contratación temporal: los despidos son colectivos si afectan al 10 % de la plantilla; pero en ese 10 % no se computa la no renovación de contratos temporales ni los despidos disciplinarios, por lo que seguirá siendo un incentivo para la contratación temporal y evitar los ERE.

Una importante deficiencia de la nueva normativa es el tratamiento que da a la negociación colectiva, ya que mantiene la ineficiencia del actual modelo, basado en convenios provinciales o sectoriales, frente a los de empresa o incluso los nacionales, que se han mostrado más eficaces. Los convenios provinciales o sectoriales dificultan considerablemente la necesaria flexibilidad laboral interna en las empresas para evitar despedir en situaciones negativas; y lo peor es que no tienen en cuenta los diferenciales de productividad entre unas empresas y otras. El actual sistema de negociación colectiva no sólo dificulta el necesario cambio de modelo productivo por el que se viene clamando desde hace años, sino que obstaculiza de modo considerable la reasignación del empleo entre sectores y de puestos de trabajo en empresas, dificultando el impulso de la productividad en una economía caracterizada por sus bajos índices.

Por último, un posible cambio en las condiciones de trabajo requiere sólidas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. También se prevén soluciones extrajudiciales de arbitraje en aquellas empresas cuyos trabajadores carezcan de representación sindical. Pero todo ello, que tiene carácter temporal, puede ser impugnado ante los tribunales por los sindicatos.

## La otra gran reforma: las pensiones

Es el otro gran asunto a abordar, no sólo por el gobierno español sino por la mayoría de las democracias del mundo. Según datos de la OCDE, la longevidad media masculina en 1960 era de 67 años, de los cuales se trabajaba durante 46; en 1999, la longevidad se situaba en 74 años y el tiempo de trabajo en 37. Las proyecciones demográficas del INE sitúan la esperanza de vida en España en 2050 por encima de los 81 años en el caso de los varones, y de los 87 en las mujeres; pero hay otros estudios que elevan esas edades (83,1 y 89,2 respectivamente, según Eurostat, y 85,83 y 91,97, según un estudio del Departamento de Economía de la Universidad de Cantabria). Esto tiene una traslación inmediata al incremento de la tasa de la población pasiva sobre la activa, con consecuencias que pueden afectar (van a afectar) al estado del bienestar.

A estas alturas, nadie, a la vista de la evolución de la pirámide demográfica, pone en duda el proceso de envejecimiento de la población europea, más acusado en unos países que en otros, y, dentro de cada país, en unas regiones que en otras.

El Instituto Nacional de Estadística calcula que en 2050 la población española superará los 53 millones de personas; restando, en esa proyección, a los menores de 15 años (siete millones), más del 48 % de los españoles tendrá una edad superior a los 65 años. Las previsiones de la Comisión Europea son todavía más alarmantes para España y sitúa ese segmento (personas con más de 65 sobre población mayor de 15 años) en el 66 %.

Garantizar el estado de bienestar y el cobro de las futuras pensiones exige poner sobre la mesa el debate en toda su realidad y con toda su crudeza. Y en estos momentos, los datos están indicando que, por cada diez trabajadores ocupados existen seis pensionistas. Una situación que es ligeramente peor en el caso de Galicia, donde el 25,81 % de la población cobra algún tipo de pensión.

	<b>España</b>	<b>Galicia</b>	<b>Galicia/ España</b>
<b>Población total</b>	46.745.807	2.796.089	<b>5,98 %</b>
<b>Población activa</b>	23.122.300	1.295.400	<b>5,6 %</b>
<b>Población ocupada</b>	18.476.900	1.093.700	<b>5,9 %</b>
<b>Parados</b>	4.645.500	201.800	<b>4,34 %</b>
<b>% desempleo</b>	20,1	15,6	
<b>Pensionistas</b>	8.690.240	721.800*	<b>8,3 %</b>
<b>Pensionistas/población total</b>	<b>18,6 %</b>	<b>25,81 %</b>	

\*En Galicia, el número de personas mayores de 65 años asciende a 619.697 personas, es decir, el 22,16 % de la población.

Teniendo en cuenta que el actual sistema de cotizaciones y pensiones no garantiza el cobro de una pensión futura, sino simplemente el derecho a cobrarla (en el caso de que haya caja suficiente para satisfacer ese derecho), es obvio que hay que abordar el tema rigurosamente y obviando determinados argumentos que parecen olvidar otra realidad: a pesar de que la edad de jubilación sigue situándose en los 65 años, los ciudadanos se incorporan cada vez más tarde al mercado laboral y, al mismo tiempo, sus expectativas de vida son cada vez mayores. Es decir: se vive más pero se trabaja menos.

Teniendo en cuenta además que los avances científicos y médicos están incidiendo también en un aumento de la denominada ‘healthy life’ (vida con salud o libre de incapacidad), parece un contrasentido mantener para los próximos años políticas inamovibles que afectan a la vida laboral. O, por el contrario, consentir prejubilaciones que suponen un enorme desaprovechamiento de experiencia y talento.

Las expectativas positivas de esperanza de vida, sin embargo, suponen, al mismo tiempo, un elevado coste a la Seguridad Social, por cuanto ha de atender las necesidades y derechos de ese importante colectivo de la clase pasiva que, según todos los indicadores, continuará creciendo. En las proyecciones del INE a medio y largo plazo para Galicia, aplicando un escenario medio, el panorama no es nada halagüeño.

### Proyecciones para Galicia, según el IGE

	<b>2017</b>	<b>2030</b>	<b>2051</b>
<b>Población total</b>	2.758.527	2.689.546	<b>2.411.740</b>
<b>0-15 años</b>	342.167	304.609	<b>289.567</b>
<b>% sobre población</b>	12,40 %	11,3 %	<b>12 %</b>
<b>Más de 65 años</b>	659.716	749.358	<b>849.693</b>
<b>% sobre población</b>	23,91 %	27,86 %	<b>35,23 %</b>

No se trata tan sólo del riesgo que para el sistema de pensiones supone soportar una ingente carga de población pasiva, sino también de que la insuficiencia de población activa puede que no permita cubrir siquiera servicios básicos y esenciales.

Algunos países europeos, como Alemania, han adelantado algunas reformas, incrementando la edad de jubilación a los 67 años. En España, la espita se abrió ya en la década de los noventa, cuando el entonces ministro de Economía Pedro Solbes alertó sobre las dificultades que tendría el Estado para abonar las

pensiones a partir de 2030. Poco se ha avanzado en estos casi veinte años. Ahora la perentoriedad de la situación obliga. Y no se trata ya sólo de incrementar la edad de jubilación, sino también el tiempo de cotización que servirá de base para calcular la cuantía de la pensión.

Sin embargo, esas medidas por sí solas podrían no garantizar el futuro de las pensiones en España, por lo que será necesario abrir el debate también a otras cuestiones.

La contratación de pensiones privadas no parece, a pesar de ser recomendadas en las dos últimas décadas, haber tenido demasiado éxito. Nuevamente, modelos como el austriaco podrían encontrar mejor acogida entre la población española, por cuanto el fondo individual que constituyen las empresas por cada trabajador supone en su tiempo de desempleo, pero también en el momento de su jubilación, una fuente de recursos extra para una nueva etapa de su vida.

## CONCLUSIONES

España tiene en el mercado laboral un difícil reto, cuya resolución requiere sosiego, sentido común, valentía y dejar atrás las visiones cortoplacistas que parecen regir la mayoría de las decisiones políticas de las últimas décadas. Es preciso en estos momentos apelar a la responsabilidad colectiva, pero también a la individual de cada uno de los parlamentarios que conforman el poder legislativo del Estado para avanzar significativamente hacia un consenso inapelable que impida que futuras crisis vuelvan a cebarse sobre el trabajador.

Limitarse a intentar extraer réditos políticos de una situación que en no pocos casos roza el drama personal, no puede sino pasarnos una elevadísima factura como país a medio plazo. Y centrar el debate preferentemente, como ha ocurrido, en el coste del despido, no es una buena idea. El sistema adolece de graves defectos que provocan precisamente lo que se quiere evitar: despidos y paro.

El mercado laboral español (trabajadores, empresarios, instituciones, políticos y agentes sociales) ha de asumir conscientemente los retos del mundo globalizado, para recuperar e incrementar nuestros niveles de competitividad y creatividad. China ha logrado triplicar su productividad, duplicar salarios y bajar costes unitarios en apenas ocho años, y constituye una referencia inexcusable para el futuro, porque probablemente será la economía que marcará el paso. No podemos permitirnos el lujo de ser ‘chinos caros’ ni de mantener un sistema de protección laboral centrado en las indemnizaciones por despido más elevadas de la UE y en el pago de prestaciones por desempleo sin más alternativa, sin resquebrajar las finanzas públicas, en aras de un estado del bienestar sobre cuya sostenibilidad comienzan a albergarse demasiadas dudas. Hay que empezar a pensar en serio en un sistema que anime la creación de empleo, fomente la movilidad, promueva la formación continua, la creatividad emprendedora y una cultura empresarial no basada exclusivamente en los beneficios, y permita a las empresas formar plantillas estables, productivas, competitivas y, a ser posible, identificadas con los planes empresariales.

Al margen del origen financiero de la actual crisis y de su carácter internacional, el hecho de que las recesiones en España provoquen incrementos desmesurados del desempleo está indicando, a todas luces, que hay algo que no funciona bien. Algo no se está haciendo bien. Máximo cuando algunos países europeos, incluso aquellos que registraron en 2009 decrecimientos del PIB mayores que el español, apenas se han resentido en este aspecto. Es fácil deducir, pues, que han encontrado fórmulas o sistemas garantistas de la protección y seguridad del empleo mucho mejores que el español.

Somos conscientes, no obstante, de que será preciso un amplio acuerdo político para llevar a cabo la profunda reforma que precisa el mercado laboral español, y que, aun con un pacto firme, no estará exenta de dificultades.

Y necesitamos también mirar de frente el porvenir y no eludir responsabilidades futuras. La pirámide demográfica está alertando de los serios riesgos de nuestro sistema de pensiones, y no cabe confiar en que algún factor (como lo fue en los últimos años la inmigración) nos salvará del desastre. Por honradez intelectual y por responsabilidad ante quienes están cotizando, han cotizado o cotizarán, tenemos la obligación de intentar un sistema justo que respete la contribución de cada uno y, al mismo tiempo, no ponga en riesgo el estado de bienestar que tanto nos ha costado conseguir.

## PROPUESTAS

En primer lugar, hay que incidir en la necesidad de un **gran acuerdo político, que incluya un compromiso por varias legislaturas**, para cuya consecución son imprescindibles grandes dosis de responsabilidad y sentido común. En estos momentos, es probable que ningún partido político por sí solo sea capaz de ejecutar la profunda reforma que precisa nuestro mercado laboral. No se trata de propiciar medidas que respondan a una determinada ideología política, sino de responder a una situación que ha alcanzado tintes en algunos casos dramáticos y que ha puesto en entredicho en el contexto internacional nuestra viabilidad como país. En este sentido, no caben tímidos retoques. La reforma ha de ser de calado para atacar los profundos fallos estructurales del actual sistema.

Nuestra propuesta se basa en el concepto de **‘flexiseguridad’**, o lo que es lo mismo: la articulación de un sistema que garantice la seguridad de los trabajadores y, al mismo tiempo, no entorpezca el funcionamiento ágil y flexible de la empresa. ‘Flexiseguridad’ que debería asentarse sobre tres pilares:

- **Negociación colectiva:** La rigidez del actual modelo de negociación colectiva resta competitividad e incluso compromete la viabilidad de las empresas, especialmente las más antiguas o con mayor tradición sindical. Los convenios sectoriales provinciales han de ser sustituidos progresivamente por negociaciones y convenios en el seno de las empresas. Es la mejor manera de adecuar las condiciones laborales y la coyuntura de cada empresa. Estos acuerdos empresa-trabajadores deberían vincular las retribuciones de los empleados a productividad y horas realmente trabajadas. Igualmente, deben ser revisados de manera urgente los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos sectoriales que en la actualidad engloban, bajo una misma denominación, a empresas de muy distinta problemática y situación.
- **Despido:** El **modelo austriaco** es un buen referente. Frente al modelo actual en España, que introduce costes de despido crecientes con la antigüedad del trabajador en la empresa, en el modelo austriaco este coste es cero para la empresa, en tanto que el trabajador queda protegido no sólo por el seguro de desempleo sino también por un fondo individualizado al que contribuye la empresa durante el tiempo que el empleado está vinculado a ella. Este fondo acompaña a cada trabajador durante su vida laboral y, en caso de despido, puede recurrir a él; el remanente, al final de la vida laboral, se agrega directamente a la pensión de jubilación.

- **Estabilidad en el empleo:** Despidos y excesiva rotación laboral no son buenos ni para empresas ni para trabajadores. La estabilidad es preferible, porque introduce incentivos a la inversión en formación continua, fortalece el compromiso de los trabajadores con la empresa, ayuda a mantener la calidad y reduce los costes globales de aprendizaje de culturas empresariales y procesos productivos. Por el contrario, la falta de flexibilidad que permita la adaptación a las condiciones del mercado, junto con la posibilidad de recurrir, incluso de forma abusiva, a la contratación temporal, explican el alto porcentaje de trabajadores temporales y la renuencia del empresario a convertirlos en fijos. En este caso, el **modelo alemán**, que posibilita la reducción de jornada, que asume el Estado, nos brinda el mejor ejemplo: a pesar de registrar en 2009 una caída superior del PIB que España, Alemania logró mantener sus tasas de empleo (incluso mejorarlas en 2010).

La combinación de los modelos austriaco y alemán podría perfectamente ser asumida en un proceso de reforma laboral, desechando el debate obsesivo sobre el coste del despido que sólo ha contribuido a exasperar aún más el crispado ambiente político de los últimos años.

No son, sin embargo, las únicas medidas. En este documento nos hemos referido también a otros problemas que atenazan a nuestro mercado laboral:

- **Absentismo laboral.-** Aunque algo se ha avanzado en la reforma aprobada, es urgente atacar de raíz un problema que resulta intolerable respecto a los países competidores, así como su relación con un sistema de bajas médicas basado más en la falta de tiempo de los facultativos (e incluso en cierta empatía de estos con los trabajadores) que en una prescripción seria y rigurosa. Profundizar en los programas de control de enfermedades del trabajo y establecer criterios uniformes resultan indispensables en un país caracterizado por la buena salud de su población.
- **Economía sumergida.-** Es difícilmente justificable que se defiendan un incremento de la presión fiscal mientras se ‘consiente’ un alto nivel de fraude provocado por una economía sumergida que podría estar rondando el 23 % del PIB español. La voluntad política ha de dirigirse al máximo control de este fraude a todas luces insolidario en un momento en que la equidad fiscal progresiva resulta más imprescindible que nunca.
- **Políticas activas de empleo.-** Las agencias estatales de colocación deben fijarse como mínimo el objetivo de alcanzar el 20 % de las contrataciones laborales. Del mismo modo, han de garantizar que los programas de

formación lleguen al máximo número de desempleados y que los cursos respondan a las demandas reales de las empresas. La formación ha de ser de calidad, por lo que su responsabilidad debe recaer sobre centros de formación específicos.

- **Fomento del emprendimiento.-** La figura del emprendedor ha de ser reivindicada permanentemente. El gran potencial generado por la generación mejor formada de nuestra historia debería ser orientado hacia la creatividad y la innovación. Los jóvenes constituyen la mejor base para el cambio de modelo productivo que precisa España, y no es de recibo que vuelquen su vocación exclusivamente hacia empleos que garantizan la total estabilidad aun a costa de renunciar al aprovechamiento de sus propias habilidades.
- **Ley de Huelga.-** La reforma debe complementarse con una Ley de Huelga. El respeto al derecho a trabajar o a no trabajar, a la libertad de la sociedad en general y a los servicios mínimos debe ser establecido claramente. La ley debe castigar los abusos de la empresa y los piquetes del ‘todo vale’.
- **Sindicatos y patronales.-** Es indispensable revitalizar la legitimidad moral de la representatividad institucional de patronales y sindicatos, así como conseguir que esa representatividad sea plena, con una mayor interrelación de la patronal con el resto de las agrupaciones empresariales, y de CC.OO y UGT con el resto de los sindicatos. Su financiación ha de ser sostenida por una afiliación responsable y con aportaciones que permitan la exigencia de responsabilidades. Por ello, deben ser reducidas drásticamente las subvenciones o transferencias públicas a sindicatos y patronales, y aquellas que procedan deben ser concedidas en un clima de total transparencia; de otro modo, podría derivarse una atadura y sometimiento constante al gobierno de turno, que esteriliza la representación responsable, rigurosa y útil. Igualmente, ha de disminuir el número de liberados sindicales, con criterios de necesidad y eficiencia.

## Reforma de las pensiones

La estructura de la pirámide demográfica española no deja lugar a muchas dudas: serán pocos los que tengan que soportar las pensiones de muchos, que además viviremos más. En España, las pensiones se basan en un sistema de reparto y no de capitalización: se ingresa y se distribuye. En otros países de Europa, se combina con un sistema de capitalización, generalmente privado: ocupacional- planes aportados a un empleado por la empresa en que trabaja-, y propiamente privados.

Es, de todas formas, un problema que afecta a la mayoría de los países europeos, dado el progresivo envejecimiento de su población. Un problema que está vinculado, además, a la mejora de las condiciones de vida, lo que ha llevado a buena parte de los gobiernos a impulsar el incremento de la vida laboral. El debate ha arreciado en los últimos meses, debido fundamentalmente a la decisión de Francia de incrementar la edad de jubilación de los 60 a los 62 años. En Alemania, se ha aprobado pasar de los 65 a los 67.

En el caso de España, que camina hacia una solución similar a la alemana, se trata de una decisión difícil en un contexto económico en el que sobresalen las altas tasas de desempleo. Pero su urgencia es indiscutible.

Varias son las cuestiones a resolver en este tema: edad de jubilación, tiempo de cotización a tener en cuenta para calcular la cuantía, y planes de pensiones, entre otros. Sobre estos aspectos, nuestras propuestas son:

- **Edad de jubilación.** Aunque la edad legal para la jubilación en España está fijada en los 65 años, lo cierto es que la edad media se sitúa en torno a los 63,5. Es por ello que ampliar la legal a 67 puede quedarse en una medida exclusivamente voluntarista, por lo que resultaría más eficaz buscar el modo de aproximar la edad media de jubilación a la legal, antes de optar por su ampliación. No obstante, y teniendo en cuenta que algunos colectivos tienen la opción de jubilarse a los 70 años, incentivar el retiro a esa edad podría dar resultados más fructíferos que la medida que se está debatiendo. En estos momentos, legalmente el trabajador se retira a los 65 años y su pensión se fija en alrededor del 85 % de las cantidades cotizadas en los últimos quince siempre que haya trabajado 35; deberían estimularse una vida laboral más larga, con incentivos que incrementen la pensión por cada año, hasta los 70, como una opción voluntaria para el trabajador. En todo caso, es obvio que la edad de jubilación no puede ser la misma para todos los sectores, por lo que habría que arbitrar sistemas de protección para aquellos cuya actividad resulta más penosa. El modelo austriaco, que defendemos en este documento, aseguraría al empleado la disponibilidad

del remanente del fondo individual suscrito por las empresas para las que ha trabajado durante toda su vida laboral (no hay indemnizaciones por despido, pero hay garantía de ese plus con el retiro).

- **Tiempo cotizado como base de cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación.-** El sistema actual establece 35 años de vida laboral, de los que los últimos quince constituyen la base para establecer la cuantía de la pensión. Prolongar esos quince años a veinte o veinticinco tendrá un efecto reductor evidente en la cifra final, y, aunque ese sea el propósito último del gobierno, convendría introducir alguna opción que beneficie al trabajador. En Francia, donde hasta ahora estaban fijados 40 años de vida laboral, los trabajadores del sector privado eligen los veinticinco años que serán base de su pensión.
- **Planes de pensiones.** No han tenido demasiado éxito en España los planes de pensiones privados, pese a su buen tratamiento fiscal. Su modo de retribución y el coste de gestión, aparte de la aversión que implica la ‘renuncia’ al dinero del fondo hasta la jubilación o una situación calamitosa, los han hecho poco atractivos. Cabría demandar una regulación racional que efectivamente incentive su contratación, minimice costes y dé mayor seguridad jurídica a los partícipes.

Por otra parte, aunque el debate se centra especialmente en la pensión de jubilación, conviene no olvidar que el sistema ampara otras modalidades de pensiones en las que la picaresca ha exacerbado su ingenio, aprovechando la falta de control o el poco rigor de las instituciones responsables de su concesión. Pensiones que, en todo caso, también convendría someter a un proceso de revisión, en aras de no falsear la solidaridad de la población española.