

oviedo • 29 y 30 de noviembre de 2007

Encuentro internacional RECWOWE

**CONCILIACIÓN
DE EMPLEO Y BIENESTAR**

**CONCILIATION
OF EMPLOYMENT AND WELFARE**

Investigación y Diálogo Social

Research and Social Dialogue



Universidad
de Oviedo
1608-2008



Nicolás Álvarez Álvarez

*Presidente del Consejo Económico y Social del
Principado de Asturias*

PRESENTACIÓN

Primeramente, quiero agradecer la participación de los CES de Castilla-León, Castilla-La Mancha, Valencia y Cantabria por haber aceptado participar en este *Encuentro internacional RECOWOE*, así como al resto de personal de dichos CES asistentes al Encuentro.

Agradecer también a la Universidad, el que nos haya permitido colaborar con ellos en este Encuentro sobre conciliación de empleo y bienestar, agradecimiento que hago extensivo a los Consejeros de Industria y Empleo y Economía y Asuntos Europeos de nuestra Comunidad, que inauguraron y clausuraron el mismo, respectivamente.

Lamentamos el no haber podido publicar íntegramente las ponencias del Encuentro, como era nuestra pretensión; pero al no disponer de las de la Universidad, procedemos a la difusión de las intervenciones del resto de los participantes.

Oviedo, febrero 2008

José Luis Díez Hoces de La Guardia

Presidente del Consejo Económico y Social de Castilla y León

- Moderador -

PRIMERA SESIÓN: CREACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

jueves, 29 de noviembre de 2007

Deberíamos todos asumir que ha sido superada la visión de la Agenda Social de la Unión, que se centraba sólo en la protección del empleo y la colaboración social.

Según opinión expresada en la Comunicación de la Comisión Europea sobre **Evaluación de la realidad social. Informe provisional al Consejo Europeo de Primavera de 2007**, *"la Estrategia renovada de Lisboa para el crecimiento y el empleo, no sólo se centra en los resultados económicos y en la competitividad, sino también en la creación de una mayor cohesión social y en la dimensión social de la sostenibilidad."*

Es evidente que los conceptos de *creación de empleo y protección social* no solo son interdependientes, sino que se influyen y condicionan mutuamente en la nueva Europa de los 27.

Ya en la *Comunicación de la Comisión Europea de enero de 2005*, se expresaba claramente que si es cierto que un crecimiento sólido de la economía y del empleo es condición "sine qua non" para la viabilidad de los sistemas de *protección social*, el avance hacia una **mayor cohesión social** constituye, junto con sistemas eficaces de educación y formación, un factor clave para potenciar ese *crecimiento*.

Una protección social adecuada es tan esencial para el crecimiento y el empleo como para la cohesión social.

La ampliación voluntaria de la vida laboral y subir las tasas de empleo, deben seguir siendo los grandes timones de la modernización de la protección social.

Los nuevos retos de los Estados miembros en el contexto de la protección social, suponen analizar al menos tres cuestiones: las **tendencias demográficas**, las **variaciones en el mercado de trabajo** y los **sistemas fiscales y de protección social**.

1.- Las Tendencias demográficas

La globalización y la demografía son las dos principales fuerzas directrices que impulsan el desarrollo de las sociedades europeas.

El aumento de la esperanza de vida y la disminución de la natalidad, están dando como resultado una población envejecida que plantea cuestiones tales como los nuevos costes del envejecimiento de la sociedad, provocados por la combinación de un mayor número de pensionistas con un menor número de contribuyentes, lo que podría tener consecuencias negativas para la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones y asistencia sanitaria.

Por otra parte, es necesario apuntar que esta tendencia demográfica puede suponer no obstante la creación de empleos para la atención a las necesidades que van a ir surgiendo dicha población envejecida.

Las previsiones de Eurostat para Europa contrastan el 29,9% de mayores de 65 años en 2050, frente al 9,1% de un siglo antes en 1950; contando además con que la proporción de los mayores de 80 años se triplique hasta llegar al 11,4% en dicho año.

Dos datos que pueden ilustrar en cierto modo este escenario, venían recogidos ya en el Libro Blanco de la Dependencia en España, en el que se apuntaba que para 2010 el gasto que supondrá el sistema de atención a la dependencia alcanzará el 1,05% del PIB y que la creación de empleos adicionales podría llegar hasta 263.000 en dicho año.

2.- Las Variaciones en el mercado de trabajo

En el Informe citado sobre la *“Evaluación de la realidad social europea”*, se analiza cómo muchas iniciativas de política social del pasado se concibieron para una sociedad industrial, con una economía de fabricación en serie y grandes empresas.

Hoy día la sociedad europea esta cada vez más basada en el conocimiento y orientada hacia los servicios, por lo que nuestro mercado de trabajo europeo irá evolucionando hacia la demanda de mano de obra más cualificada y con más habilidades.

Aunque es evidente el incremento de nuestros niveles educativos y la mejora en el acceso a la educación permanente, también es claro que este nuevo escenario irá afectando especialmente a los colectivos marginales y con menor cualificación, que pueden irse convirtiendo a la vez, en los más desfavorecidos.

Los agentes económicos y sociales europeos (**BUSINESSEUROPA, UEAPME, CEEP y ETUC**) acaban de coincidir en la tesis de que en un mercado laboral que evoluciona con flujos de trabajo dinámicos y con la disminución de la población en edad laboral, los sistemas fiscales y de protección social deben diseñarse de tal manera que faciliten la activación, la participación y la reintegración en el empleo.

Por otra parte, los sistemas de protección social deberían asegurar la adecuada asistencia, tanto al salir por edad del mercado de trabajo, como en periodos activos del mismo, pero sin empleo.

Promover el empleo, facilitar la movilidad y el apoyo a los trabajadores para aceptar y ser capaces de adaptarse al cambio, es tanto más necesario en un entorno en el que las personas tienen más posibilidades de cambiar de empleo.

Un *Eurobarómetro especial de 2005* mostró que, mientras que el 23% de los trabajadores jubilados y el 21 % de los mayores de 55 años nunca habían cambiado de empresario, la cifra era solamente del 16% para las categorías de edad más jóvenes.

Los sistemas de prestaciones, especialmente los de cobertura por desempleo, tienen un impacto en el mercado de trabajo a través de los niveles y duración de las mismas, además de su función de incentivo para llegar al mercado de trabajo, pero, para algunos pueden suponer también desincentivos en la búsqueda efectiva de empleo.

Las políticas de inclusión social no solo son importantes para prevenir y combatir la pobreza; también pueden contribuir a aumentar la oferta de mano de obra, desarrollando la capacidad laboral y permitiendo una aplicación prudente del principio de que trabajar debe ser rentable.

3.- Los Sistemas fiscales y de protección social

Una de las características básicas de los sistemas sociales europeos, y por lo tanto del español, es la garantía de la prestación de apoyo a los ingresos en el caso de desempleo, jubilación o incapacidad, en especial en una sociedad envejecida, lo que supone que los países deberían llevar a cabo acciones que garanticen la sostenibilidad financiera de sus sistemas de protección social.

Los sistemas fiscales y de protección social varían en los Estados miembros de la UE, pero sus diseños tienen un evidente impacto en el mercado de trabajo de todos ellos.

Cabe destacar que el gasto en protección social en España, según datos de Eurostat, fue en 2003 del 19,7% del PIB, mientras que para UE-25 alcanzó el 28% del PIB.

Sistemas de protección social y fiscal bien diseñados y en buen funcionamiento son fundamentales para la eficacia de los mercados de trabajo y para la promoción de más y mejores empleos en una economía competitiva.

Deberíamos empezar a combinar los conceptos de **competitividad** y de **cohesión social**, ya que ambos van unidos en el futuro al objetivo de un **alto nivel de empleo**.

Algunos de los retos citados sobre protección social y empleo, están claramente reflejados en el **análisis conjunto de los agentes sociales europeos** (realizado en el pasado octubre 2007) sobre los principales desafíos a los que se enfrenta al mercado laboral de nuestro entorno, realizado con el objetivo de servir de base para proponer recomendaciones a la UE y a las instituciones nacionales de los Estados miembros.

Es evidente para cualquier análisis, que la sostenibilidad del modelo social europeo debería tener en cuenta el enfoque de la equidad social, proteger los riesgos de desempleo, la posible pérdida de bienestar o los riesgos de pobreza.

Asimismo, las políticas sociales deberían ir acompañadas de una concepción más dinámica de los mercados de trabajo y de las políticas de empleo.

Con objeto de abordar la visión de la nueva *realidad social* de la Europa de hoy, la Comisión Europea promovió un análisis en torno a las tendencias sociales de la actualidad y los factores que hoy en día contribuyen al bienestar.

La Oficina de Asesores de Política Europea (OAPE) ha elaborado un documento provisional para el debate, destinado a animar la consulta pública, a fin de cerrar un documento definitivo el próximo 31 de diciembre.

El documento comienza afirmando que el *crecimiento y el empleo, la Estrategia de Lisboa y el impulso hacia una mayor competitividad, no son fines en si mismos*, sino medios para alcanzar un fin: **el bienestar de los ciudadanos europeos**, y saben ustedes, que el bienestar es un concepto que va más allá del nivel de vida material.

Nada mejor para comenzar el debate que dejar en el aire alguna de las *Observaciones Finales del documento*: “Las sociedades europeas se enfrentan a importantes desafíos sociales. La economía del conocimiento puede parecer

amenazadora para los que tienen bajas cualificaciones y escasas aspiraciones de instrucción. El desempleo y la inactividad siguen arruinando las vidas de demasiadas personas, al igual que los problemas sin resolver de la pobreza”

Pero también es verdad que los empleos de la economía del conocimiento tienen mayor potencial para resultar satisfactorios, y que hay muchos motivos para ser optimistas.

Los agentes sociales europeos instan a los Estados Miembros, en su reciente **Acuerdo** del pasado mes de octubre a *“examinar y cuando sea necesario, dirigir la interacción entre los sistemas de protección social, las políticas laborales activas, la formación permanente y las políticas de equilibrio entre familia y trabajo, así cómo llevar a cabo las reformas necesarias para asegurar la financiación sostenible de los sistemas de protección social”*.

Estamos por tanto en el momento adecuado del debate.

Pedro García Rodríguez

Secretario de Políticas de Empleo y Acción Institucional, UGT

Asturias

- Participante en Mesa Redonda -

PRIMERA SESIÓN: CREACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

jueves, 29 de noviembre de 2007

La UGT es un sindicato de clase y como tal aspira un modelo de organización de la sociedad que contiene determinados valores. Los trabajadores han luchado históricamente por una serie de reivindicaciones como son: la consecución del pleno empleo, la defensa de lo público, la consolidación y mejora del estado de bienestar y todo ello en marco de democracia política y libertad con garantías para el ejercicio de nuestros derechos.

Asegurar, mejorar y acrecentar el estado de bienestar, es un objetivo que se explica desde elementos de solidaridad y justicia social, pero también hay razones económicas que lo justifican. Por una parte tenderíamos a la atenuación del conflicto social y de la desigualdad y por otra se añadiría una previsión más eficiente que las del sector privado y también más completa, puesto que asegura riesgos colectivos y coberturas globales lo que resulta eficiente para el conjunto de la Economía. Es decir que además de actuar de estabilizador en época de recesión económica, ha permitido redistribución hacia sectores y zonas en declive, ha socializado costes de la empresa (se ha abusado) y en cualquier caso al garantizar el bienestar y la igualdad, estamos colaborando a reforzar la democracia y la ciudadanía social. Nuestro país ha dado muestras de la amplia aceptación social que este modelo tiene, pero existen propuestas que se plantean de forma mas o menos velada que van en sentido contrario. La puesta en cuestión del estado de bienestar, bajo la imposibilidad de su viabilidad económica y las dificultades financieras que comporta su mantenimiento y la apuesta por otro modelo caracterizado por la ausencia del estado de los compromisos sociales, la privatización y mercantilización de los derechos y de los segmentos económicos más rentables del mismo .Se pretende deslegitimar el papel del Estado Social generando a la vez un cierto discurso de satanización de la idea de solidaridad social.

Se divulga la institucionalización del fraude en las prestaciones y la acusación de que estas hacen a los trabajadores más conformistas desincentivando la búsqueda de empleo, o las posiciones que denuncian de manera persistente el “excesivo” coste de la solidaridad hacia los más débiles, todo ello con el objetivo de reducir los apoyos sociales a este modelo y fomentar la idea de protección individual. Persiguen alcanzar un Estado de mínimos en un contexto económico, del mercado y del beneficio cada vez más agresivo e insaciable, lo que evidentemente nos aboca a una mayor dualización social y al debilitamiento del tejido social.

Desde el sindicalismo de clase rechazamos todos aquellos planteamientos ideológicos que sacralizan la economía de mercado y la priorizan frente a los derechos , deseos y aspiraciones del conjunto de los ciudadanos o lo que es lo mismo, de las instituciones democráticas. Si compartiéramos esta forma de entender la sociedad sería tanto como reconocer que la soberanía de los pueblos debe de estar plegada al mercado y sus intereses. Aceptar esto es poner en riesgo tanto la existencia misma del Estado de Bienestar como la propia esencia de la democracia.

Existe por tanto una tensión entre dos fórmulas, la que propone un modelo de estado mínimo o casi inexistente y de carácter caritativo y asistencialista, que provoca más desigualdades sociales y desprecia los derechos e intereses de los trabajadores y los ciudadanos en general y otra, la que nosotros propugnamos y defendemos ,que persigue no solo la mejoría del Estado de Bienestar, sino también su transformación en la dirección de hacerlo más participativo y adaptado a los rápidos cambios socio-económico. Ahí tenemos los cambios producidos en la estructura del mercado de trabajo(aumento de las formas de trabajo atípico, inseguridad laboral, mayor movilidad profesional, incremento progresivo de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado etc. habría que añadir los cambios producidos, en la estructura familiar tradicional, que traen como consecuencia la aparición de nuevos riesgos sociales y distintas formas de exclusión.

Las demandas de los trabajadores también evolucionan y están cambiando como las peticiones de reemplazar ciertos derechos derivados por derechos propios, que plantean principalmente las mujeres y otras que exigen nuevos mecanismos protectores para la conciliación de la vida profesional, laboral y familiar.

La estrategia sindical, en esta etapa pasa por seguir luchando por las reivindicaciones de los colectivos tradicionalmente identificados con el sindicalismo pero también reconociendo y reforzando las de aquellos otros que por su situación de precarización y exclusión, carecen de defensa y de voz en los asuntos públicos. Nadie debe de quedar al margen.

EL EMPLEO

El empleo es la base de nuestro modelo social, no se vislumbra en el horizonte ninguna alternativa a la actual, en la nuestra sociedad se asienta en la cultura del trabajo y en este escenario el derecho al trabajo y la dignificación del empleo son objetivos básicos de nuestra acción sindical. Ocurre que en la práctica, la pérdida del empleo o la imposibilidad del acceso al mismo, supone quedar al margen de una serie de derechos ciudadanos básicos (ej. El emigrante pierde el permiso de residencia o la situación de paro a la que se añade la limitación para acceder a bienes y servicios).

El paro y la precariedad son riesgos que afectan a todos los trabajadores y al conjunto de la sociedad. Son un problema de todos y provocan deterioro de las condiciones laborales y reducción de derechos, al verse obligados a aceptar condiciones a veces de explotación laboral.

Los jóvenes que tardan en acceder a su primer empleo o aceptan contratos de baja duración, las mujeres todavía o los mayores de 45 años, víctimas en muchos casos de regulaciones de empleo y despidos, quedando sin expectativas, pueden configurar una sociedad fragmentada que pone en riesgo el modelo social que defendemos.

Queremos recuperar culturalmente el valor de la experiencia y rechazamos la discriminación laboral por razón de edad, situación a la que están expuestos tanto los jóvenes como los trabajadores de mayor edad.

Nos preocupa el desempleo juvenil., el paro de larga duración y la exclusión del mercado de trabajo de determinados colectivos de trabajadores.

La difícil inserción laboral de los jóvenes deriva tanto de los cambios sociológicos en la realidad de la juventud como de la degradación de las condiciones de acceso al mundo del trabajo, asunto sobre el que las organizaciones sindicales tenemos el deber de incidir. La transición al mundo del trabajo, se dificulta con dilaciones y barreras que los jóvenes tratan de franquear alargando el período formativo o buscando actividades laborales puntuales. En definitiva, creando un estado de situación que conduce a una generación de ciudadanos condenados a una situación de precariedad que impide a los jóvenes conseguir la autonomía (económica, social y personal) que define su entrada en la etapa adulta.

La adecuada inserción laboral de los jóvenes está en la calidad y estabilidad de los primeros empleos, lo que no resta posibilidades a una cierta especificidad en una parte de esos puestos de trabajo, siempre que enriquezcan su valor. En

este sentido, cabe enfatizar las funciones formativas(singularmente ante el fracaso escolar, así como facilitar la compatibilidad entre estudio y trabajo.

Las mujeres también son un colectivo sensible, al que debemos de dedicar una atención especial .Algunas iniciativas legislativa pueden ayudar a acelerar la incorporación de la mujer al trabajo remunerado,(todavía el paro femenino es sensiblemente mayor que el masculino) y reparar lo que algunos denominan la injusticia milenaria que ha condenado a las mujeres a un papel subsidiario en el ámbito laboral y familiar y ha provocado la feminización de la pobreza en las familias monoparentales y la irrupción de trabajos escasamente remunerados "femeninos" de carácter precario .

Los inmigrantes suponen un nuevo elemento a considerar en el mercado de trabajo y también por supuesto en otros ámbitos sociales y culturales. El fenómeno migratorio no es temporal, constituye un flujo continuo de millones de personas en un mundo desigual, que tratan de buscar oportunidades de empleo y de desarrollo personal fuera de su propio entorno. Cada año llegarán a España decenas de miles con la intención de trabajar .Es un proceso de cierta magnitud que provoca cambios en la sociedad ,cada vez más multiétnica y en las empresas .Existen aquí riesgos ciertos de una nueva estratificación social y laboral discriminando a las personas por su origen, que pueden suponer quiebras en una convivencia civilizada.

Tenemos pues en este sentido que poner en marcha políticas específicas de inserción laboral, formación profesional y permanencia en el mercado de trabajo .Para el inmigrante , un empleo con plenos derechos es un motor de igualdad y una palanca de integración.

Entendemos el trabajo como un derecho universal y creemos que las personas con discapacidades deben acceder a él en el marco laboral de las empresas ordinarias La finalidad de las políticas de empleo es la integración de estas personas en el sistema de trabajo ordinario y en los centros especiales de empleo, considerando esta opción para el caso que el trabajador necesite pasar por un período de adaptación, siempre como medida transitoria y no permanente.

Las nuevas tecnologías permiten plantear nuevas modalidades en la organización del trabajo y a su vez facilitan la integración de las personas con discapacidad que con una correcta adaptación al puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate ,están en situación de desarrollar un trabajo productivo con idénticos resultados que cualquier otra persona.

. El proceso de diálogo social en el que estamos inmersos será fundamental para el cambio de modelo productivo y para generar condiciones para la creación de empleo estable .Inversión pública suficiente y unas políticas activas de empleo eficaces contra la precariedad y el desempleo, el acceso a un empleo digno o los colectivos sociales más desfavorecidos y la igualdad de oportunidades para todos.

La Declaración para el Diálogo Social de 2004, reconoce en su preámbulo que el Diálogo Social constituye uno de los activos más importantes para el proceso de construcción y consolidación en España de un estado social y democrático de derecho. Este es el marco en el que estamos incorporando nuestras propuestas.

Queremos, en definitiva, garantizar el derecho al trabajo y la garantía de una protección por desempleo más amplia, que intensifique la protección a un mayor porcentaje de desempleados así como el tiempo de la acción protectora. Esto no es más que cumplir el mandato constitucional que obliga a los poderes públicos a garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

El objetivo del pleno empleo creemos que es un-objetivo alcanzable, siempre y cuando se den determinadas circunstancias como un compromiso general de todos los actores sociales y económicos y los poderes públicos dirigido al pleno empleo para todos. Un compromiso de equidad y justicia social en la distribución y redistribución de la renta, tanto vía ingreso como gastos podría conducir al pleno empleo .El desarrollo del Estado de Bienestar se configura como un instrumento básico y fundamental para este objetivo.

Las responsabilidades en materia de empleo tienen diferentes magnitudes. Desde la parte empresarial cabría exigir realización de inversiones productivas que generen empleo y los poderes públicos tienen la obligación de orientar sus políticas y actuaciones hacia la creación efectiva de empleo, la garantía de derechos laborales que impidan la explotación, la atención y cobertura suficiente de las necesidades sociales. En un compromiso común por el empleo es necesario la elaboración de un código ético que implique a empresarios, poderes públicos y sindicatos, teniendo en cuenta las responsabilidades y posibilidades respectivas.

En este sentido, es a los poderes públicos a los que les corresponde promover el diálogo social y la concertación entre los interlocutores sociales para alcanzar estrategias compartidas a favor de la creación de mas empleo de calidad, estable y con derechos. A los empresarios debería exigírseles la inversión y reinversión, no solo como fuente de beneficio, sino como un bien social que crea empleo y distribuye riqueza, otros elementos son la formación de los trabajadores, la innovación y mejora de la calidad como factores de competencia alternativas a la reducción de plantillas y otros modos de abaratamiento de los costes laborales, la negociación del tiempo de trabajo y el cumplimiento estructural de la legislación laboral y social.

ORIENTAR LA ECONOMÍA HACIA EL EMPLEO

Entendemos que la principal variable que incide en la creación de empleo es el crecimiento económico. Puede que no sea, y así ocurre, condición suficiente pero si es imprescindible. La orientación de la política económica a la creación de Empleo requiere políticas expansivas que sean capaces de aumentar la riqueza y la productividad sobre bases sostenibles. En estos procesos debe de haber conjunción de Inversión Privada y Pública. Lo que no tiene ningún sentido es la convivencia de niveles de desempleo elevados con déficits en infraestructuras, medio ambiente y atención a las necesidades sociales (Ley Dependencia puede ser un ejemplo)

Para un crecimiento sólido y estable es preciso consolidar y fortalecer los sectores industriales como motor de la actividad productiva.

ESTABILIDAD Y PARTICIPACIÓN.

Todavía persiste una elevada temporalidad en nuestro mercado de trabajo que perjudica la calidad de la economía y daña las condiciones laborales. Se ha utilizado la dualidad como excusa para actuar en detrimento del conjunto de los trabajadores de manera que no se ha valorado el perjuicio que esta situación supone para las empresas y para la sociedad.

Si bien conceptualmente está ganando la lucha contra la precarización en el empleo todavía hay corrientes desde los poderes económicos que siguen persistiendo en que los derechos laborales en lugar de ser una garantía de mejora común, son un lastre que introduce rigideces en el mercado laboral y perjuicios al desarrollo y la competitividad. El uso abusivo de los contratos laborales perjudican tanto a los trabajadores como las empresas, pues reducen la formación y cualificación incorporada al puesto de trabajo, favorecen la competencia desleal y trasladan coste interno de las empresas al conjunto de la sociedad. El AMCE ha incidido positivamente en este aspecto.

PROTECCIÓN SOCIAL

La Constitución Española establece en su artículo 41 que los poderes públicos mantendrán un régimen de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

El reforzamiento y mejora del sistema público de protección social, junto a la lucha contra el desempleo, son objetivos preferentes de la acción sindical de UGT.

La situación de la Seguridad Social desde la firma del Pacto de Toledo, como recoge la Declaración para el Diálogo Social de 2004, ha alcanzado un gran consenso entre interlocutores sociales y políticos que constituye uno de sus principales activos, y que debe ser el marco para abordar sus problemas. En situación financiera se ha visto favorecida además tanto por circunstancias estructurales (el incremento de la actividad económica y la incorporación creciente de mujeres españolas a la población activa ocupada) como otras más coyunturales (la incorporación de más de un millón de inmigrantes como cotizantes) el nuevo número de jubilaciones, derivado de la reducción de nacimientos como consecuencia de la guerra civil y la posguerra. Las previsiones demográficas advierten, no obstante, en el futuro que esta situación de nuestro sistema de protección social puede verse afectada por el envejecimiento de la población si disminuye la cotización entre cotizantes y pensionistas. Los próximos años deben servir para que el sistema pueda encarar los retos pendientes ya enunciados por el Pacto de Toledo. El reforzamiento de la contributividad debe conseguirse a partir de una mayor correspondencia paulatina entre aportaciones y prestaciones. La asunción por parte del Estado de la plena financiación de las prestaciones no contributivas podrá permitir una mejora de las prestaciones más bajas. El incremento constante del Fondo de Reserva ha consolidado como un estabilizador relevante del Sistema. Las cotizaciones sociales deben compaginar el equilibrio del sistema con la generación de un entorno adecuado para continuar creando empleo y riqueza y nuestra Protección Social debe adaptarse a las nuevas realidades, que configuran nuevas necesidades, siendo prioritaria la atención a las situaciones de dependencia, uno de los principales problemas tanto de los jubilados y discapacitados como de sus familias y la mejora de la protección familiar.

En la misma línea de desarrollo de las Recomendaciones del Pacto de Toledo, los firmantes consideran conveniente potenciar los sistemas de previsión social complementaria y analizar los problemas que dificultan el desarrollo de los específicamente derivados de la negociación colectiva, destacando así mismo que interesa incentivar estos importantes instrumentos de ahorro y previsión a largo plazo.

El proceso de diálogo sobre la reforma debe acompañarse de los correspondientes estudios y proyecciones actuariales objetivos e independientes y acometerse con horizontes temporales adecuados. Por ello las partes firmantes reafirman su voluntad de acometer las reformas y perfeccionamientos necesarios para conseguir un sistema de protección social más justo, solidario y eficiente, que puede servir a ayudar a la creación de empleo, riqueza y bienestar social en España.

La ley de Mejora de las Prestaciones de la Seguridad Social, recientemente aprobada, que viene a consolidar estos planteamientos, cuenta con nuestra valoración positiva y pone de manifiesto como es posible, desde el diálogo y la concertación social, conjugar el crecimiento económico con el desarrollo social y la mejora de los mecanismos de Protección Social.

Ignacio García López

Jefe del Servicio Jurídico de FADE

- Participante en Mesa Redonda -

PRIMERA SESIÓN: CREACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

jueves, 29 de noviembre de 2007

ENCUENTRO INTERNACIONAL RECOWE

CREACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

Oviedo, jueves 29 de noviembre de 2007

Ignacio García López
Federación Asturiana de Empresarios
Servicios Jurídicos

Creación de empleo y protección social constituyen dos elementos esenciales de la estabilidad del moderno estado social. Son muchos los puntos de vista que se pueden adoptar para analizar la relación y tensiones entre creación de empleo y protección social. De entre todos ellos, revisten una especial importancia dos aspectos sin un aparente nexo causal entre sí: las implicaciones que para la creación de empleo tiene nuestro sistema de financiación de la protección social en su conjunto, y la relación entre la creación de empleo y las medidas de protección social destinadas a las personas que carecen de él.

I. CREACIÓN DE EMPLEO Y SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social, de acuerdo con SEEPROS (Sistema europeo de estadísticas de protección social), se define como *“El conjunto de gastos ocasionados por la cobertura de las cargas que resultan para los individuos o los hogares de la aparición o existencia de ciertos riesgos, contingencias o necesidades, en la medida en que este gasto da lugar a la intervención de un tercero y sin que por ello se dé contrapartida simultánea y equivalente del beneficiario”*.

El gasto en protección social incluye **los beneficios o prestaciones sociales** (transferencias, en metálico o de otro tipo, a las familias o las personas para aliviarlos de los riesgos, contingencias o necesidades en enfermedad/atención sanitaria, invalidez, vejez, supervivientes, familia/hijos, desempleo, vivienda, y exclusión social), **los costes administrativos**, y **otros gastos asociados**.

Sin duda, el empleo contribuye de manera esencial a la financiación del sistema de prestaciones sociales. Y no sólo como factor generador de riqueza que a través del sistema impositivo permite nutrir el sistema, sino también, y principalmente, mediante el gravamen directo sobre el mismo.

Esta afirmación contiene una primera tensión. Si el empleo constituye la principal fuente de erradicación de la exclusión social ¿Ha de soportar el coste de la protección social? ¿Hasta que punto no estamos gravando la principal vía de solución de muchas necesidades de protección social?

En España, el gasto en prestaciones sociales sobre el PIB es netamente inferior a la media de la Unión Europea de los 15, con diferenciales que rondan los 8 puntos porcentuales (19,2 % en España, frente al 27,2 % de la UE-15, en datos estimados del año 2006).

GASTO EN PRESTACIONES SOCIALES* SOBRE EL PORCENTAJE DEL PIB								
	UE-15			España			Diferen. (2003-2001)	
	2001P	2002E	2003E	2001P	2002E	2003E	UE-15	España
Enfermedad	7,4	7,5	7,7	5,7	5,8	5,9	0,3	0,2
/Atención sanitaria								
Invalidez	2,1	2,1	2,1	1,4	1,4	1,4	0	0
Vejez	10,9	10,9	11,1	8,-	7,9	7,9	0,2	-0,1
Supervivientes	1,2	1,2	1,3	0,6	0,6	0,6	0,1	0
Familia/hijos	2,1	2,1	2,2	0,5	0,5	0,6	0,1	0,1
Desempleo	1,7	1,7	1,8	2,4	2,5	2,6	0,1	0,2
Vivienda	0,5	0,6	0,5	0,2	0,2	0,2	0	0
Exclusión social	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0	0
TOTAL	26,3	26,6	27,2	18,9	19,1	19,2	0,9	0,3

* Solo beneficios sociales. P: provisional. E: estimación.

Fuente: "Social Protection in the EU" Eurostat, 2006 y Eustat. Cuentas de la protección social.

Pero este déficit no es extensible a todos los sujetos que aportan.

Si analizamos la distribución de los ingresos de la protección social en los mismos países, se observa como el empleo, en España, y con cargo a las cotizaciones sociales, asume el segundo mayor peso porcentual, después de Bélgica (un 68,7 %, lejos de la media de la EU-15 del 60 %)

DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN PAÍSES DE LA UE-15 (% HORIZONTAL)															
	Aportaciones de las Administr. Públicas			Cotizaciones sociales									Otros ingresos		
				Total (B=D+E)			A cargo de los empleadores (D)			A cargo de los protegidos (E)					
	1995	2002 E	2003E	1995	2002 E	2003 E	1995	2002 E	2003E	1995	2202E	2003E	1995	2002E	2003E
EU-15	32,2	37,0	36,9	63,9	59,8	60,0	39,2	39,1	39,0	24,7	20,7	21,0	3,9	3,2	3,1
Bélgica	26,1	26,1	25,7	71,0	71,2	72,0	48,9	49,1	50,1	22,1	22,1	21,9	2,9	2,7	2,3
Dinamarca	69,7	62,4	63,0	24,0	31,6	30,4	10,2	9,7	9,7	13,8	21,9	20,7	6,3	6,0	6,6
Alemania	28,4	33,9	34,6	69,1	64,4	63,8	40,4	37,0	36,3	28,7	27,4	27,5	2,5	1,7	1,6
Grecia	29,0	27,2	29,6	60,9	62,5	61,0	37,4	39,4	37,5	23,5	23,1	23,5	10,1	10,3	9,4
España	30,3	29,1	28,4	67,1	67,9	68,7	50,0	51,9	52,3	17,1	16,0	16,4	2,6	3,0	2,9
Francia	21,5	29,8	29,7	74,9	66,6	67,0	47,4	45,9	46,1	27,5	20,7	20,9	3,6	3,6	3,3
Irlanda	62,8	61,7	61,7	36,3	36,7	36,7	22,3	23,2	22,8	14,0	13,5	13,9	0,9	1,6	1,6
Italia	30,0	41,3	39,8	67,6	57,0	58,6	50,3	42,2	43,7	17,3	14,8	14,9	2,4	1,7	1,6
Luxemburgo	47,0	43,3	44,5	47,8	52,4	51,5	25,9	27,5	27,3	21,9	24,9	24,2	5,2	4,3	4,0
Holanda	17,1	18,4	19,4	63,8	67,5	67,5	21,0	33,8	32,8	42,8	33,7	34,7	19,1	14,1	13,1
Austria	34,8	34,3	34,5	64,4	64,0	63,8	38,4	37,8	37,6	26,0	26,2	26,2	0,8	1,7	1,7
Portugal	31,9	38,9	40,0	53,6	52,9	50,3	35,9	35,8	33,4	17,7	17,1	16,9	14,5	8,2	9,7
Finlandia	45,8	43,3	44,3	47,4	50,4	49,9	33,7	39,4	39,0	13,7	11,0	10,9	6,8	6,3	5,8
Suecia	49,5	46,7	48,8	42,6	51,3	49,4	37,3	42,1	40,6	5,3	9,2	8,8	7,9	2,0	1,8
Reino Unido	50,5	51,0	49,5	48,7	47,6	48,9	25,4	32,6	32,7	23,3	15,0	16,2	0,8	1,4	1,3

Fuente: European social statistics. Social protection Expenditure and receipts. Eurostat 2006 y Eustat. Cuentas de la protección social.

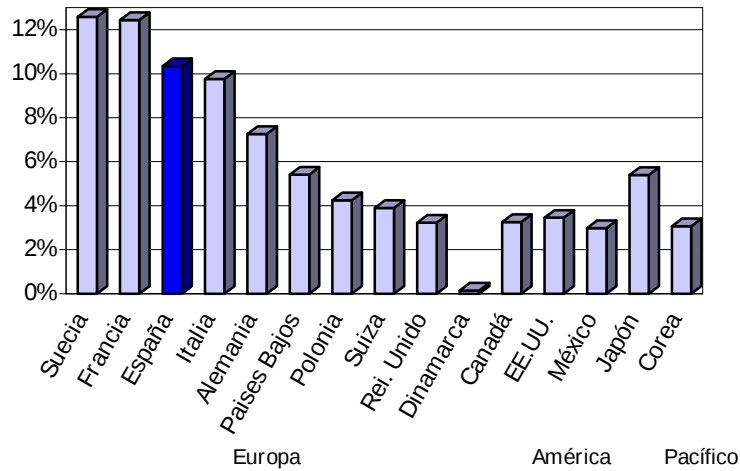
Adicionalmente, si analizamos la distribución de los ingresos de la protección social en los mismos países, con cargo al empleador, comprobamos como asume el mayor peso porcentual de forma destacada (un 52,3 %, lejos de la media de la EU-15 del 39,0), y de países como Alemania (36 %), Suecia (40 %), o Finlandia (39 %).

Participación de las cotizaciones sociales empresariales en el PIB

Otro análisis interesante es comprobar el esfuerzo en términos PIB de las cotizaciones sociales.

El dato sobre participación en el PIB en el marco de los países de la OCDE pone de manifiesto el distinto protagonismo que tienen las cotizaciones sociales en los países anglosajones o en Europa continental. En estos últimos el peso en el PIB es mas del doble que en Estados Unidos o Reino Unido, dada la distinta concepción que se tiene de la Seguridad Social en una y otra área.

Porcentaje de la cotización empresarial sobre PIB

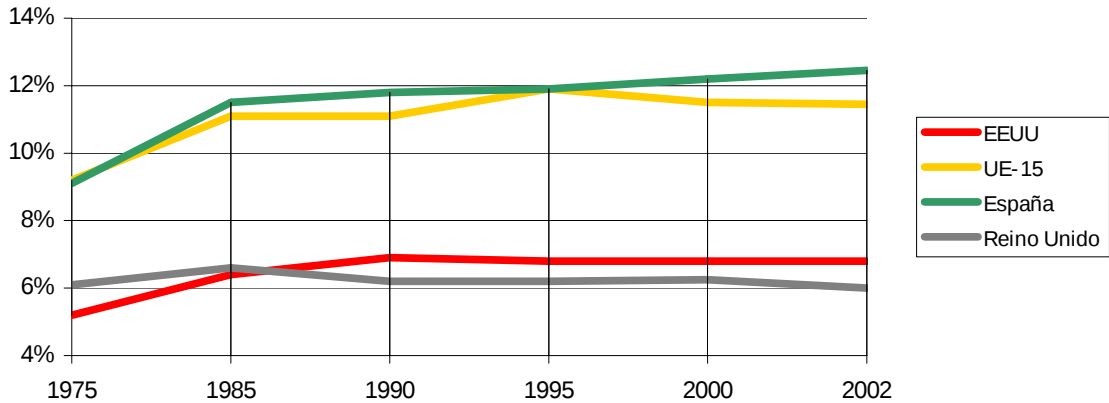


Fuente: OCDE. Porcentaje del total de cotizaciones sobre el PIB 2002. Composición del Coste Laboral 2003.

En España, las cotizaciones sociales del empleador superan el 10 % del PIB, frente al 7% de Alemania o menos del 4 % del Reino Unido. Sólo Suecia y Francia nos superan en la OCDE.

Si atendemos a la evolución en el tiempo, se observa como paulatinamente se amplía el diferencial del porcentaje de participación entre España, en relación con los países anglosajones y la media de la Unión Europea de los quince.

Cotizaciones sociales (empresario y trabajador) en porcentaje del PIB



Fuente: Servicios de Estudios de "la Caixa". Informe mensual Enero 2005

España conjuga, ya de forma histórica, dos características negativas: se encuentra simultáneamente, entre los países europeos con menor tasa de ocupación y con mayores cargas sociales a cargo del empleador.

Importancia de la cuestión

La cuantía de las cotizaciones sociales tienen un indudable efecto sobre el empleo. La potencialidad de dicho crecimiento se ha cuantificado en un 8 % más de empleo en caso de rebaja de las cotizaciones sociales en 5 puntos porcentuales¹.

Dicha hipótesis, según los citados autores, pierde incertidumbre si las reducciones no tienen un carácter meramente temporal. En una situación como la española, con unas tasas de ocupación tan alejadas de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, debería analizarse de un modo mas detenido la realidad de nuestras cuotas de cotización y su relación con el empleo.

La situación actual es la existencia de un gravamen sobre el empleo para el desenvolvimiento de prestaciones sociales (financiación de las políticas activas de empleo y las bonificaciones selectivas a las contrataciones) que debería de realizarse con cargo a impuestos, tal como se contempla en las Recomendaciones del Pacto de Toledo, y ocurre en los países más avanzados.

Llegamos a la paradoja de amenazar de forma directa la creación de empleo para financiar el fomento del empleo.

II. CREACIÓN DE EMPLEO Y POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL DE COBERTURA

Una segunda faceta de la interrelación entre las medidas de empleo y las de protección social está constituida por el análisis de la interrelación entre las medidas de empleo dirigidas a las personas que se hallan en desempleo o no están activas, las medidas de protección social de las que son potencialmente destinatarios. Para ello es imprescindible hacer un breve panorama de la situación actual del mercado de trabajo.

En los últimos años, y como se ha puesto de manifiesto de manera reiterada, el mercado de trabajo español ha experimentado notables cambios, entre los que cabe destacar la **intensa incorporación de las mujeres a la población activa**, el progresivo **retraso en el primer acceso de los jóvenes al ámbito laboral**, y un **fuerte cambio en la composición sectorial de la población activa**.

Igualmente, debe destacarse la intensa **incorporación de mano de obra extranjera**, principalmente en las ocupaciones con menos productividad y concentrada en determinados sectores (agrícola, construcción, hostelería, servicio doméstico).

A tales diferencias se añade la desigual incidencia del desempleo en las diferentes regiones españolas. Todas estas circunstancias permiten hablar de desequilibrios en el mercado de trabajo.

Como nos señala el Consejo Económico y Social de España (Dictamen CES 1/2005), una de las novedades más relevantes es la aparición de desequilibrios en el mercado de trabajo, que se manifiestan en la presencia simultánea y significativamente elevada de puestos de trabajo vacantes y personas disponibles para trabajar que reúnen potencialmente las aptitudes y cualificaciones necesarias para el desempeño de esos puestos.

En general cabe esperar que las vacantes y el paro se muevan en dirección contraria a lo largo del ciclo económico.

Cuando hay desajustes en esa conexión se produce una situación que podría describirse como un tipo de «fallo de mercado»

II.1. DESEQUILIBRIOS Y DESAJUSTES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Los estudios del CES han constatado que las diferencias regionales no se acortan de manera sostenida, porque han tendido a reducirse en etapas de crisis (porque se han reducido casi todas las tasas de empleo y han crecido todas las

¹ Andrew Benito e Ignacio Hernando: Labour demand, flexible contracts and financial factors: new evidence from Spain. Banco de España. 2002.

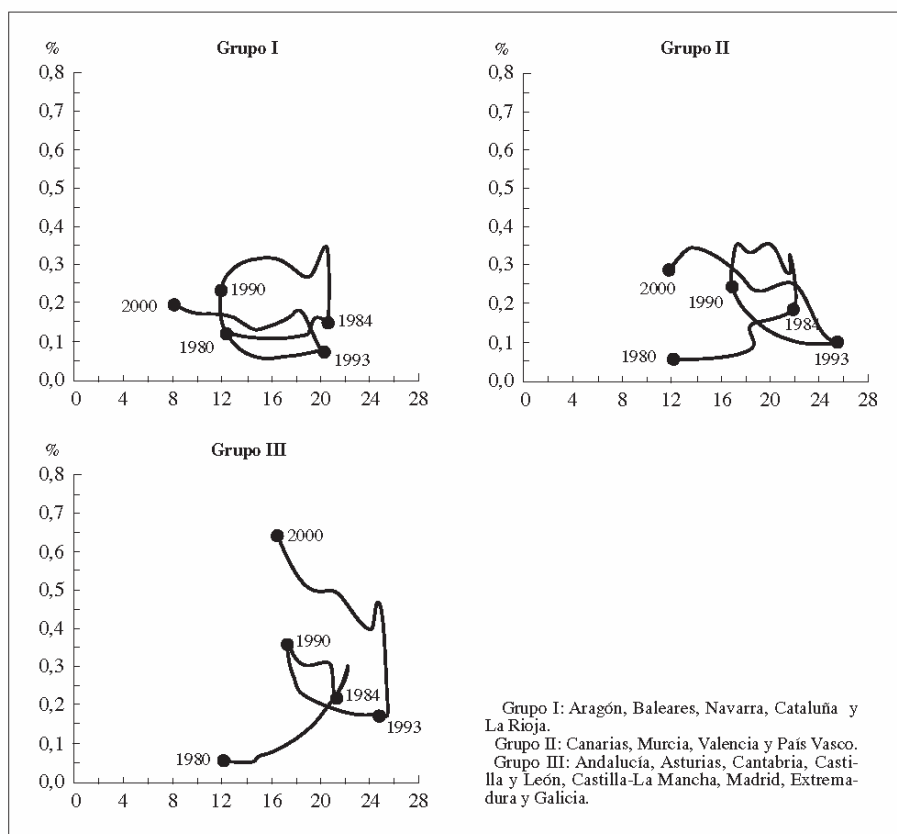
tasas de paro) pero han tendido a aumentar más aún en etapas expansivas (porque las tasas de empleo han crecido de manera desigual y no se han reducido sustancialmente algunas tasas de paro).

En todos los casos se observa, además, que las posiciones relativas se han mantenido, configurando un *ranking* estable de resultados en los mercados de trabajo regionales.

Es preciso ver el distinto comportamiento de la relación paro/vacantes en cada región para avanzar en el sentido de este desequilibrio.

Con datos para el periodo 1980-2000, un trabajo del Servicio de Estudios del Banco de España² concluye que el comportamiento de la relación paro-vacantes en las distintas regiones españolas podría agruparse en tres grupos. Y en el tercero, (Andalucía, Asturias, Cantabria, Extremadura) afectado por las tasas de paro más elevadas al final del periodo estudiado, se habría producido la menor reducción de éstas y el mayor aumento en las vacantes no cubiertas.

CURVA DE BEVERIDGE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1980-2000
(Desempleo y vacantes en porcentajes sobre la población activa)



Fuente: Pilar García Perea, «Desempleo y vacantes: una aproximación a los desajustes del mercado de trabajo». Banco de España, *Boletín Económico*, septiembre 2001.

Las regiones en las que se detectan los principales desajustes entre oferta y demanda de trabajo, que presentan un mayor desequilibrio en el mercado de trabajo, son aquellas en las que las tasas de desempleo y de inactividad son más elevadas.

² Pilar García Perea, «Desempleo y vacantes: una aproximación a los desajustes del mercado de trabajo». Banco de España, *Boletín Económico*, septiembre 2001.

¿POR QUÉ ESTOS DESEQUILIBRIOS?

El funcionamiento mas ineficiente, se interpreta como una menor capacidad de ajuste del mercado de trabajo, que se reflejarían en incrementos en el número de vacantes para cada nivel de desempleo. Formarían parte de perturbaciones estructurales que dan lugares a movimientos en la misma dirección, tanto en paro como en vacantes. Entre ellas se incluyen las perturbaciones por redistribución de la probación activa (desplazamientos sectoriales, como, por ejemplo, de la actividad industrial a los servicios) o por cambios en la eficiencia del proceso.

El funcionamiento más eficiente, que se manifestaría, a su vez, en menores niveles de desempleo para cada volumen de vacantes. Esta mejora podría ser el resultado de modificaciones en el entorno institucional que aumentaran los incentivos a buscar un empleo, propiciaran una actuación más eficiente de las oficinas de colocación o establecieran un marco salarial relativamente flexible, o de una reducción de las discrepancias en las características de formación y de cualificación de la oferta y de la demanda de trabajo.

Los resultados correspondientes a los años 2000-2004 indican que comportamiento ha sido similar, confirmando la evolución anterior.

En Asturias entre el año 2000 y 2004, la tasa de paro pasó del 12,8 % al 12,5 % , mientras que el porcentaje de vacantes se duplicó (pasó del 0,3 al 0,6).

El peso de las colocaciones gestionadas por los servicios públicos de empleo se limita durante el periodo analizado en esa evaluación al 16 por 100. Así, la probabilidad de acceder a las vacantes de empleo entre los demandantes «inscritos habitualmente» (esto es, dejando aparte a quienes se inscriben precisamente como parte del proceso de colocación comunicada) en las oficinas se circunscribe a sólo una pequeña porción de tales vacantes. Y esta baja cuota de intermediación laboral efectiva se ve adicionalmente limitada por la composición de las ofertas que se envían para gestión, lo cual restringe las posibilidades de actuación de estos servicios.

2 Determinación estadística de las ocupaciones de difícil cobertura.

En aras de concretar la definición del término situación nacional de empleo, previsto en la Ley de Extranjería, se crea un instrumento para su determinación que es el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, regulado por Resolución de 8 de febrero de 2005.

Este Catálogo, de periodicidad trimestral, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal permite que los empleadores insten la tramitación de autorizaciones para residir y trabajar dirigida a trabajadores extranjeros cuando las vacantes de puestos de trabajo que necesiten cubrir lo sean en ocupaciones incluidas en el citado catálogo. Para ello se utilizan una serie de datos que, en su conjunto, permitan apreciar la dificultad de cobertura de una ocupación.

Media de demandas: media de los últimos doce meses del número de personas que se encuentran solicitando una determinada ocupación a final de cada mes. Una misma persona puede solicitar hasta seis ocupaciones.

Puestos ofertados: número de puestos de trabajo que los empleadores han ofertado a lo largo del año.

Puestos pendientes: número de puestos de trabajo para los que no se ha encontrado el candidato idóneo y por tanto están pendientes de cubrir en un momento determinado.

Contratos: número de contratos que se han comunicado a los Servicios Públicos de Empleo en el último año.

Sin perjuicio de que el número de demandas (cada parado registrado puede aparecer como demandante en seis ocupaciones distintas) y el número de ofertas (el número de contratos gestionados por los servicios públicos de empleo no supera el 7 %) no nos reflejan la realidad del mercado, la evolución de las ocupaciones de difícil cobertura nos muestra la persistencia de ocupaciones que no son cubiertas trimestre tras trimestre.

Un dato especialmente relevante es la relación de demandantes por oferta. En el tercer trimestre de 2007, la relación media en España era de 7,69 demandantes (recordamos que cada parado puede solicitar hasta 6 ocupaciones) por oferta, mientras que existían ocupaciones con un índice igual o inferior a 1 demandante por oferta.

Asturias. Tercer trimestre 2007 Ocupaciones que cumplen los requisitos para ser de difícil cobertura	OFERTAS/ CONTRATOS	DTEs./ OFERTAS	MOVILIDAD REAL	COLOCACIONES/DEMANDAS
	>0,05	>7,69	<0,30	>1,16
terapeuta ocupacional	0,09	2,67	0,24	2,46
planchista (cafetería o restauración)	0,06	0,91	0,10	1,30
policía o guardia municipal	0,07	4,76	0,00	1,68
vigilante de seguridad	0,08	2,39	0,24	2,65
bañista-socorrista	0,26	1,08	0,23	2,04
albañil	0,11	2,06	0,18	2,36
mampostero	0,11	7,17	0,18	2,36
aplicador de revestimientos continuos de fachadas	0,11	1,38	0,18	2,36
albañil caravistero	0,11	0,37	0,18	2,36
encargado de taller de reparación y mantenimiento de vehículos de motor.	0,16	3,63	0,20	1,82
encargado de taller de reparación y mantenimiento de maquinaria pesada e industrial autopropulsada	0,16	0,50	0,20	1,82
chapista-pintor de vehículos	0,14	3,61	0,22	2,32
calderero industrial	0,14	1,22	0,22	2,32
calderero naval	0,14	2,42	0,22	2,32
tubero industrial de industria pesada	0,14	1,57	0,22	2,32
calderero-tubero (fabricación de construcciones metálicas)	0,14	2,02	0,22	2,32
montador-instalador de ascensores	0,08	3,81	0,13	2,50
montador-instalador de aparatos de elevación (construcción)	0,08	0,56	0,13	2,50
mecánico-ajustador de maquinaria industrial, en gral.	0,12	1,00	0,23	1,86
mecánico reparador de maquinaria agrícola, en gral.	0,12	2,17	0,23	1,86
mecánico reparador de maquinaria industrial, en gral.	0,12	3,58	0,23	1,86
mecánico reparador de maquinaria de construcción, movimiento de tierras y/o minería	0,12	3,10	0,23	1,86
mecánico reparador de equipos industriales de refrigeración y climatización	0,12	1,88	0,23	1,86
mecánico reparador de ascensores y similares	0,12	2,28	0,23	1,86
engrasador de máquinas y motores (excepto barcos)	0,12	2,88	0,23	1,86
instalador-ajustador de máquinas y equipos industriales, en gral.	0,12	5,42	0,23	1,86
instalador-ajustador de instalaciones de refrigeración y aire acondicionado	0,12	3,88	0,23	1,86
mecánico de mantenimiento industrial	0,12	3,61	0,23	1,86
electromecánico de mantenimiento industrial (mantenimiento y reparación gral.)	0,12	1,60	0,23	1,86
electromecánico de minas	0,12	7,27	0,23	1,86
pastelero	0,09	4,97	0,04	1,60
panadero	0,09	5,16	0,04	1,60
trabajador de la elaboración de caramelos y dulces	0,09	1,05	0,04	1,60
operador de fabricación de tejas y ladrillos	0,20	0,81	0,00	4,73
operador de máquinas para fabricar fibra de vidrio	0,20	0,88	0,00	4,73

operador tornero-fresador (fabricación)	0,06	2,62	0,06	1,44
operador de máquina mandrinadora (metales)	0,06	0,89	0,06	1,44
operador de prensa mecánica de metales	0,06	3,13	0,06	1,44
operador de máquinas para fabricar productos de plástico, en gral.	0,07	2,42	0,03	2,77
operador de máquina moldeadora de plástico, por inyección	0,07	0,41	0,03	2,77
operador de máquina ensacadora-ensasadora de cereales y piensos compuestos	0,11	1,00		3,20
conductor-operador de maquinaria agrícola con motor, en gral.	0,08	3,33	0,05	1,54
tractorista-manipulador agrícola	0,08	2,63	0,05	1,54
conductor-operador de pala cargadora (movimiento de tierras)	0,08	3,53	0,26	1,56
conductor-operador de motoniveladora (movimiento de tierras)	0,08	1,22	0,26	1,56
conductor-operador de excavadora (movimiento de tierras)	0,08	2,29	0,26	1,56
conductor-operador de retroexcavadora (movimiento de tierras)	0,08	5,29	0,26	1,56
conductor-operador de hormigonera móvil	0,08	3,35	0,26	1,56
conductor-operador de carretilla elevadora, en gral.	0,13	1,79	0,05	1,29
conductor de camión, en gral.	0,06	3,77	0,14	3,00
conductor de camión t.i.r. (transporte internacional)	0,06	0,48	0,14	3,00
conductor de camión de mercancías peligrosas	0,06	6,26	0,14	3,00
conductor de camión con remolque y/o de tractocamión	0,06	2,23	0,14	3,00
conductor-repartidor en motocicleta, ciclomotor y/o motocarro, excepto mensajería	0,08	2,30	0,27	3,60
vendedor ambulante	0,06	2,97	0,23	2,84
limpiador de ventanas	0,40	0,47	0,02	2,44
lavacoches, a mano	0,40	1,93	0,02	2,44
repartidor de propaganda y similares	0,07	3,28	0,29	2,65
peón de la construcción de edificios	0,07	6,89	0,11	1,21

La existencia de esta oferta no cubierta se pone también de manifiesto a través de los diferentes estudios sectorial efectuados por el Observatorio de las Ocupaciones en el marco del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, en los que se nos muestra un examen cualitativo de aquellas ocupaciones cuya cobertura es más difícil así como las ocupaciones con más proyección de futuro.

Igualmente, nos recuerdan un dato de fundamental importancia: una pirámide de edad que coloca a Asturias, en breve plazo, en la necesidad de proceder al reemplazo de cohortes de trabajadores, en muchos casos en ocupaciones claves para el sector.

En resumen, la persistencia de determinadas ocupaciones dentro del elenco de difícil cobertura, conjugado con unas cifras persistentes de desempleo, nos pone de manifiesto importantes desequilibrios en el mercado de trabajo.

II.2. LA LUCHA CONTRA LOS DESEQUILIBRIOS Y EN EL MERCADO DE TRABAJO: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO. AMENAZAS

Los desajustes en el mercado de trabajo, la progresiva amenaza demográfica, la existencia de personas que no pueden quedar al margen de la sociedad, explican y justifican una serie de medidas activas y pasivas tanto de empleo como de carácter asistencial.

Las políticas activas de empleo, como conjunto de medidas y actuaciones directas sobre el mercado de trabajo, destinadas, según la propia Ley 56/2003, de Empleo, a la orientación, el empleo y la formación, no han de tener necesariamente un impacto sobre el volumen total de empleo, lógicamente limitado, pero su contribución a la reducción de los desequilibrios puede ser, a juicio de los estudiosos, decisiva.

Esta necesidad de ajuste fino hace imprescindible acentuar los procesos individualizados que deben ser seguidos por los demandantes de empleo y que consisten en un itinerario hecho a la medida de cada trabajador o trabajadora en paro, partiendo de sus carencias formativas o de adaptación a nuevas profesiones y apuntando a su retorno al trabajo lo antes posible.

Medidas como los planes experimentales de acompañamiento o los orientadores, con las imprescindibles mejoras que son necesarias, constituyen un elemento necesario ante la nueva situación que se nos plantea.

Finalidad distinta tienen las subvenciones a la contratación. Ordinariamente dirigidas a colectivos determinados y específicos su finalidad esencial no es tanto la incorporación laboral, como una apuesta por eliminar determinados handicaps sociales o situaciones grupales mas desfavorecedoras. Es evidente que se produce un claro efecto sustitución. Pero dicho efecto en este caso no es rechazable, pues va dirigida a reequilibrar una desventaja de partida.

Se evidencia el cambio de rumbo experimentado por las directrices de los Estados en el sentido de pasar de la protección pasiva del desempleo (prestaciones) a la promoción de políticas activas de empleo. Un objetivo de especial relevancia es evitar que los trabajadores y las trabajadoras en paro continúen en dicha situación durante un período largo y se vaya consolidando, así, el paro de larga duración, de graves consecuencias y de más difícil recuperación.

Frenos a las políticas activas de empleo: la Garantía de recursos disuasorias del empleo.

Resulta evidente que una escasa diferencia económica entre lo recibido procedente de una protección social que no exige contrapartida al perceptor (hipotéticamente apto para trabajar) y lo que se empieza percibe como salario, es un motivo de desincentivación a la actividad laboral para los ciudadanos.

La garantía de recursos o la aplicación de las prestaciones dirigidas a asegurar unas rentas mínimas a los ciudadanos y ciudadanas que se encuentren en una situación de necesidad se constituye como el último eslabón de la red de seguridad para tales personas y/o familias. Los incrementos que experimentan los diversos sistemas nos muestran incrementos no coherentes con los niveles de crecimiento y creación de puestos de trabajo. Por todos, observamos la evolución de titulares perceptores de Renta Básica de la Comunidad Autónoma del País Vasco

NÚMERO DE TITULARES PERCEPTORES								
	Renta Básica							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	% 2003-04	% 1999-2004
Alava	1.825	2.049	2.379	2.804	3.561	3.821	7,3%	109,4%
Bizkaia	10.059	10.376	12.336	14.358	17.202	19.914	15,8%	98,0%
Guipuzkoa	3.920	4.125	3.999	4.302	4.882	5.154	5,6%	31,5%
TOTAL	15.804	16.550	18.714	21.464	25.645	28.889	12,6 %	82,8 %

Fuente: Dirección de Insercción. Gobierno Vasco

Cada vez de forma más intensa, se interioriza que uno de los objetivos principales es que dicha parte de la población se autonomice y acceda a puestos activos en el mercado de trabajo y, de esta manera, logre alejarse de la dependencia que supone la recepción de dicha prestación.

A MODO DE CONCLUSION

La relación entre creación de empleo presente múltiples puntos de contacto. Uno de los aspectos que debe de ser revisado es la forma en la que el empleo (principalmente las cotizaciones a cargo del empleador) en España asume un peso fundamental en el sostenimiento del sistema de protección social. No parece muy coherente que para obtener fondos dirigidos a la protección social se grave el principal mecanismo que evita la exclusión.

Por otro lado, la creación de empleo a través de las políticas activas de empleo pueden ser muy útiles no tanto para crear empleo, sino para reducir desajustes en el mercado de trabajo, entre los que destaca la presencia simultanea y significativa de personas desempleadas y ofertas de empleo no cubiertas. Debe de tenerse especial cuidado que las medidas de protección social no condicionadas, no produzcan un efecto disuasorio del empleo, haciendo ineficaces las políticas activas, y limitando la potencia del empleo como mecanismo para no caer en la exclusión.

Alberto Elordi Dentici

Director del Área de Estudios del CES de España

- Participante en Mesa Redonda -

PRIMERA SESIÓN: CREACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

jueves, 29 de noviembre de 2007

Contratación laboral y protección social

Es difícil establecer, en términos cuantitativos, el posible impacto de la elevada tasa de temporalidad y la alta rotación laboral que se dan en el mercado de trabajo español, por un lado, y los derechos de prestaciones futuras del sistema de protección social, en particular pensiones de jubilación.

No se han encontrado proyecciones sobre la evolución futura de variables del sistema de protección social, como la pensión media de jubilación, que tomen en consideración la incidencia de estos rasgos del mercado de trabajo, en términos agregados.

En el plano individual, es lógico pensar que la mayor probabilidad de trabajar con un contrato de duración determinada, circunstancia más frecuente a edades tempranas de la vida laboral, puede llevar aparejada, a su vez, una mayor probabilidad de entrar en la situación de desempleo. Esto, a su vez, puede acarrear una mayor probabilidad de padecer discontinuidades o vacíos en la carrera de cotización de los individuos, en los casos en que tales paréntesis en la actividad laboral no den derecho a cotizar, por no tener derecho a prestación por desempleo.

Tales discontinuidades o vacíos supondrán una totalización de periodos de cotización inferior en la vida laboral del individuo, que, a la postre, pueden resultar en una pensión de jubilación menor, al afectar directamente al coeficiente aplicable a la base reguladora de la pensión (como se sabe, el coeficiente a aplicar a la base reguladora está en función del nº de años cotizados).

Estudios recientes, con base en los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005, abordan la duración media de los periodos de cotización de los asalariados en función de rasgos como la antigüedad en el mercado de trabajo, la rama de actividad del contrato más reciente, la comunidad autónoma de residencia, o, más importante a nuestros efectos, según el tipo de contrato más reciente. Los resultados oscilan entre los 868 días cotizados por un trabajador con contrato por tiempo indefinido, sobre un total de 916 días posibles (se considera un periodo de 30 meses), a los 586 días de un trabajador contratado por obra o servicio o 243 días en el caso de uno contratado mediante la modalidad de contrato eventual. En todos los casos, sin contar los días en que se tiene derecho a prestaciones por desempleo¹.

En todo caso, el sistema de cálculo de la pensión de jubilación atenúa el impacto de las posibles discontinuidades en la carrera de cotización derivadas de la temporalidad y de la rotación². Dado que la temporalidad afecta en mayor medida a trabajadores en edades jóvenes de la vida laboral, el efecto de ésta sobre los derechos futuros de jubilación tenderá a ser menor.

Otro rasgo asociado a la modalidad de contratación que podría pensarse que tiene algún efecto sobre los derechos de pensión futuros serían las posibles diferencias salariales entre temporales e indefinidos. Dada la obligación de cotizar al

¹ L. Toharia e I. Cebrián: “Los efectos hipotéticos de la reforma laboral de 2006: un análisis basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social”, 2007, págs. 13 y ss.

² Como se sabe, la base reguladora de la pensión de jubilación es el promedio de las bases de cotización de los últimos 180 meses (15 años).

sistema de Seguridad Social sobre los salarios reales percibidos, entre unas bases mínimas y máximas, una menor remuneración determinará menores bases de cotización y, por consiguiente, una menor base reguladora en el futuro de la pensión de jubilación (calculada como promedio de las bases de cotización de los últimos 15 años).

Pues bien, de nuevo estudios recientes basados en la Muestra Continua de Vidas Laborales refieren diferencias en la remuneración salarial entre trabajadores con contratos de duración determinada, con una menor remuneración, y trabajadores con contrato indefinido, y, a su vez, entre éstos, encuentran diferencias entre los fijos bonificados (menor remuneración) y los fijos sin bonificar³.

Ahora bien, esta circunstancia podría tener un impacto significativo sobre los derechos futuros de pensión siempre que las citadas diferencias salariales sean de una cierta entidad y que los periodos de tiempo transcurridos con contratos temporales fuesen suficientemente prolongados a lo largo de la vida laboral (lo que no parece probable). Por otro lado, al calcularse la base reguladora de la pensión de jubilación sobre los últimos 15 años de cotización, y aparecer más concentrada la temporalidad en edades tempranas, la concurrencia de diferencias salariales asociadas a la temporalidad puede pensarse que tendrá un impacto más bien limitado.

Por otro lado, respecto de los contratados fijos bonificados, el estudio citado reconoce que queda pendiente analizar si el escalón salarial con los fijos no bonificados que detectan se supera una vez finalizado el periodo de bonificación, y si, finalmente, estos trabajadores se asimilan a los fijos no bonificados o se genera una situación más estable que condiciona la evolución salarial de estos trabajadores de forma permanente.

Respecto del posible efecto de la contratación a tiempo parcial sobre los derechos futuros de pensión, en primer lugar, cabe recordar que la tasa de parcialidad se mantiene en España en niveles bastante inferiores a los de otros países, y que esta modalidad de contratación afecta en mayor medida a las mujeres, los jóvenes y determinadas actividades, por lo que se pueden traer aquí a colación las consideraciones que se hacen más adelante (punto 5) sobre la incidencia de las circunstancias personales en relación con la contratación y el desempleo⁴. En segundo lugar, la cotización en los contratos a tiempo parcial se realiza por las horas efectivamente trabajadas, lo que, ciertamente, va a determinar unas bases de cotización menores que en los contratos a tiempo completo. Un trabajador contratado a tiempo parcial durante periodos significativos de su vida laboral podría ver, así, minorada la base reguladora de su futura pensión de jubilación, al calcularse ésta como promedio de las bases de cotización de los últimos 180 meses.

Otros posibles efectos de la contratación bajo la modalidad de tiempo parcial sobre los derechos de prestación futuros, como la posible repercusión en el cálculo de los periodos de carencia (periodos de cotización necesarios para tener

³ J. Clemente, I. García-Mainar y M. Sanso-Navarro: “Análisis del efecto de las bonificaciones en la cuota de cotización a la Seguridad Social sobre los salarios”, 2007. Los autores del estudio sostienen: “Los resultados nos permiten concluir que existe una diferencia salarial entre los trabajadores temporales, los fijos bonificados y los fijos no bonificados. Las empresas se benefician de la bonificación y remuneran a los trabajadores más que si fueran temporales y menos que si tuvieran un contrato indefinido sin bonificar. Además, el incremento salarial de estos trabajadores también es menor que el de los fijos que no gozan de bonificación”.

⁴ El CES se ha ocupado de la contratación a tiempo parcial en las sucesivas ediciones de la Memoria, y, específicamente, en el Informe 4/1996 *Sobre el trabajo a tiempo parcial*.

derecho a una prestación, entre otras, de jubilación) se han visto paliados con la introducción de determinados elementos correctores en el sistema, como el cómputo de dichos periodos de cotización sobre los llamados “días teóricos de cotización” y la aplicación a éstos de un coeficiente multiplicador de 1,5, de lo que resultan los días de cotización que se consideran acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización⁵.

Con todo, el posible impacto sobre la pensión de jubilación va a depender quizás más intensamente de características personales como la edad y el sexo, que condicionan algunos rasgos también muy marcados del mercado de trabajo español, y, fundamentalmente, de la incorporación más tardía de los jóvenes al mercado de trabajo (prolongación de las etapas formativas) y de la mayor probabilidad de los jóvenes y de las mujeres de ser parados durante mayores periodos de tiempo, en muchos casos sin derecho a prestaciones, y, por tanto, sin cotizar durante tales periodos⁶.

Asimismo, puede depender de circunstancias como la probabilidad de ser parado de larga duración o de ser expulsado a edades tempranas del mercado de trabajo (“prejubilaciones”), aunque en estos supuestos pueden resultar de aplicación mecanismos de mantenimiento de la cotización a cargo de la entidad gestora de las prestaciones o de las propias empresas, que, por tanto, pueden atenuar el posible impacto sobre los derechos futuros de pensión⁷. Una circunstancia que puede tener y tiene un notable impacto sobre la cuantía de la pensión de jubilación es la anticipación de la edad de retiro (jubilación anticipada), por la aplicación de coeficientes reductores.

En todo caso, en el sistema de Seguridad Social no existen diferencias en las cuantías de las cotizaciones, en función de la modalidad de contrato utilizado, de las que se deriven repercusiones para los derechos y la cuantía de las prestaciones futuras. Como es sabido, existen, como parte de las políticas activas, bonificaciones en la cotización empresarial (centradas en la contratación indefinida) para determinados colectivos como medida de fomento del empleo. Por otro lado, respecto de los contratos temporales, existen medidas como una mayor cotización por desempleo para los contratos de muy corta duración (inferiores a 7 días). Pero ni uno ni otro tipo de medidas tienen efectos sobre el nivel y la cuantía de las prestaciones futuras.

⁵ RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

⁶ El CES se ha ocupado de la realidad sociolaboral de las mujeres y de los jóvenes, además de en las sucesivas Memorias socioeconómicas, en informes específicos. Así: Informe CES 4/2000 *Sobre la protección social de las mujeres*; Informe CES 3/2003 *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*; e Informe CES 6/2005 *Sobre El papel de la juventud en el sistema productivo español*.

⁷ Sobre la realidad y los efectos de la prejubilaciones, ver el Informe CES 2/2000 *Sobre vida laboral y prejubilaciones*.

Juan Antonio Mata Marfil

Presidente del CES de Castilla-La Mancha

- Moderador -

SEGUNDA SESIÓN: CANTIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO EN LA
UNIÓN EUROPEA

viernes, 30 de noviembre de 2007

Buenos días a todos ustedes, participantes en estas importantes, interesantes y acertadas Jornadas sobre Conciliación de Empleo y Bienestar, organizadas por el Consejo Económico y Social del Principado de Asturias y la Universidad de Oviedo, en colaboración con la Red RECWOWE. Bienvenidos a la sesión de mañana. Espero y deseo que estas Jornadas sean de sumo interés para todos nosotros, como sin duda lo fue la jornada de ayer tarde.

Mis felicitaciones y mi enhorabuena a la Universidad de Oviedo, a la Red RECWOWE y, como no, al CES de Asturias por el contenido global de las jornadas y por el alto nivel técnico y científico que las mismas contienen. Mi enhorabuena a todos.

Cuando mi amigo y compañero, el Presidente del Consejo Económico y Social de Asturias, a primeros de octubre me invita a participar en las mismas y me indica que he de moderar una mesa, no dudé un momento en aceptar la invitación. Primero, por venir de quien venía; en segundo lugar por la posibilidad que me ofrecía de disfrutar, una vez más, de la bella y acogedora ciudad de Oviedo –tan cargada de historia-; y en tercer lugar por el contenido global de las jornadas.

Hoy, tras analizar el contenido, los temas de debate, la calidad de todos y cada uno de los ponentes y la participación, os puedo asegurar que fue un gran acierto la invitación y la posibilidad de participar activamente en las mismas. Gracias, Nicolás.

El tema de las Jornadas “Conciliación del trabajo y bienestar” es una de las preocupaciones fundamentales de las organizaciones sindicales, empresariales y políticas de los países europeos, y, por tanto, está en el centro de sus debates y de sus marcos de reflexión.

¿Cómo conciliar, cómo hacer compatible ambos principios sin que dicha conciliación pueda afectar de forma negativa a la productividad y a la competitividad? No es ni mucho menos un debate intrascendente. Todo lo contrario, es un debate que en el fondo pone sobre la mesa el análisis y la discusión del modelo social que a lo largo de cerca de un siglo se ha ido construyendo, se ha ido conformando en la Europa desarrollada y que hemos dado entre todos en llamar Estado del Bienestar. Modelo que nos distingue y nos diferencia e incluso nos enfrenta, como todos ustedes conocen con el modelo económico y social de carácter ultraliberal de EE.UU.

Si bien nadie en la Europa comunitaria se atreve hoy a defender la eliminación de nuestro modelo social, es cierto que no son pocas las voces que de una forma indirecta tratan de adelgazarlo, de hacerlo más débil, de recortar derechos, bajo el argumento de que este modelo es insostenible económicamente, que crece cada día mas y que como consecuencia de ello se debilita fuertemente nuestra competitividad.

Posición ésta que se contradice con la de aquellos que defienden la compatibilidad y la viabilidad económica de un Estado del Bienestar fuerte y sólido con una economía capaz de ser competitiva, y altamente rentable, como lo ha venido siendo hasta ahora. Es evidente que hoy esta posición no es compatible con un modelo de producción industrial manufacturero, intensivo en mano de obra, sino con otro donde el valor añadido venga de la innovación, de la investigación, de la calidad de los productos, de la apuesta por los recursos humanos, junto a una sociedad fuertemente desarrollada en el campo de los servicios.

Esperamos todos que este apasionante y necesario debate concluya de una forma tal, que el modelo social europeo salga reforzado, sin obviar los ajustes y cambios de adaptación necesarios, pero salvaguardando lo esencial del mismo: empleo de calidad y con derechos, competitividad de nuestra economía y un sólido Estado del Bienestar. Entiendo que esos tres pilares son perfectamente compatibles.

El debate de la mesa que se me ha encargado moderar, tiene por objeto, dentro del tema global, analizar detenidamente la cantidad y la calidad del empleo en la Unión Europea. Tema que está incluido en las agendas, como preocupación fundamental, de todos los Gobiernos Europeos y del conjunto de las organizaciones sociales

Ya la Cumbre de Lisboa de 2002, concluyó con el compromiso de llegar a la sociedad del Pleno Empleo en 2010, estableciendo un conjunto de parámetros, de compromisos y de medidas a realizar por parte de los diferentes Gobiernos tendentes a lograr ese objetivo. El pleno empleo debe estar en el horizonte de cualquier política y de cualquier Gobierno; y éste, el empleo, debe tender al máximo de calidad, al máximo de estabilidad y hacerlo compatible con un marco amplio de derechos. Objetivos éstos loables, pero que hoy se ve muy difícil por no decir imposible de alcanzar.

Es evidente, que el modelo de crecimiento y de desarrollo industrial, como lo hemos conocido, lleva años de mutación y de cambio y en algunos casos, como es el español, de cambio profundo, tanto en el modelo de producción como el de relaciones laborales

Los procesos intensivos en mano de obra y con poco valor añadido, como apuntaba anteriormente, no son compatibles hoy con nuestro modelo de desarrollo y de crecimiento. La globalización de la economía y la aparición de nuevos Estados, ayer subdesarrollados y hoy fuertemente competitivos, hacen que multitud de empresas se deslocalicen e instalen sus centros de producción en esos países. Esa es una realidad insoslayable y no la podemos ocultar, y ello nos obliga a adaptar nuestra economía, nuestro modelo industrial y nuestro modelo de relaciones laborales a esa nueva realidad. No hacerlo pondría en peligro precisamente el Estado del Bienestar que tenemos. Pero estos cambios se deben realizar desde la participación y el acuerdo y salvaguardando lo esencial, lo fundamental.

Junto a este hecho evidente, aparecen en la sociedad nuevas necesidades, y con ello nuevos empleos, nuevos sectores productivos o de servicios, pero con características diferentes al clásico modelo industrial europeo. Y es aquí cuando aparecen nuevos conceptos sobre el empleo y la calidad de éste, como el de flexibilidad, término asociado a empleo de baja calidad. Ayer se defendía “un empleo para toda la vida” y hoy se cambia por el de “toda la vida con empleo”, que aunque similares, no son idénticos.

A todo ello, se unen nuevas formulas de organización del tiempo de trabajo –tiempo parcial, fijo discontinuo, horario flexible-, junto con la aparición de empresas de servicios que contratan la externalización de actividades propias de las empresas, muy especialmente en las administraciones públicas, y empresas de trabajo temporal que realizan trabajos que descentralizan el proceso productivo. Y es aquí donde aparece la necesidad de plantearse si ese mercado de trabajo flexible puede o no ser compatible con un empleo de calidad, y se acuña un nuevo término: “flexiseguridad”, en un claro intento de compatibilizar la flexibilidad con la seguridad. Es evidente que la solución no es fácil ni unívoca.

Todo este debate se viene realizando con otra realidad que no debemos obviar. La participación en el reparto de los beneficios entre capital y trabajo ha ido creciendo últimamente en beneficio del primero y en detrimento del segundo. Los datos de los que se dispone así lo confirman, al mantener éstos que los salarios han perdido dos puntos en el PIB frente a los beneficios empresariales. A esta situación se une una cada vez mayor subasta por parte de las organizaciones políticas de reducción de impuestos, de rebajas de las cotizaciones fiscales y sociales

Y el debate se centra, lógicamente en como hacer compatible un modelo social del pleno empleo, que además éste sea de calidad y con derechos, que concilie vida laboral y familiar, con un sistema de derechos sociales amplio y eficaz y que el producto fabricado sea competitivo en el mercado.

Son todos estos asuntos, temas de una gran trascendencia social, política y económica y están en el centro del debate social en todos los países de la Unión Europea. Ayer fueron Holanda, Inglaterra, Alemania o Bélgica, hoy está en Francia. De la forma de abordar este apasionante debate y de las conclusiones nacidas del mismo, dependerá en buena medida nuestro modelo social y nuestro Estado del Bienestar.

Para debatir de todo ello, contamos, en primer lugar con la presencia de Sonia Drobnic, Profesora del Instituto de Sociología de la Universidad de Hamburg, investigadora en distintos ámbitos del mundo laboral y muy especialmente en temas vinculados con la incorporación de la mujer casada al mundo del trabajo; y en segundo lugar con Don Rodolfo Gutiérrez Palacios, Catedrático de Sociología de la Universidad de Oviedo, que fue, entre otras muchas responsabilidades, entre 1999 y 2002 Director General de Universidades del Principado de Asturias, y durante 2002 y 2007 Director del Área de Estudios del Consejo Económico y Social del Reino de España y, por tanto, conocedor de estos temas como investigador de ellos.

Con posterioridad a sus intervenciones, habrá una mesa redonda, en la que participaran Doña María Jesús Cedrún, Secretaria General de la UGT de Cantabria, Don Alejandro Blanco, Responsable de Formación de la FADE y Don Antonio González, Director General de Trabajo del Principado de Asturias.

Termina mi intervención, con dos ruegos: primero dirigido a los ponentes para que piensen a la hora de hablar en quienes han de traducirnos las diferentes intervenciones; y, en segundo lugar, que nos ajustemos a los tiempos establecidos garantizando que será inflexible en el manejo de los mismos, y por último espero la comprensión de todos ustedes y que me hagan fácil y sencilla mi función de coordinador de la mesa.

Muchas gracias a todos por su atención y les dejo en primer lugar con Sonia Drobnic.

Oviedo, 30 de noviembre de 2007

María Jesús Cedrún Gutierrez

Secretaria General de UGT, Cantabria

- Participante en Mesa Redonda -

SEGUNDA SESIÓN: CANTIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO EN LA
UNIÓN EUROPEA

Viernes, 30 de noviembre de 2007

Cantidad y calidad en el empleo en la UE

Título de la ponencia muy adecuado al momento económico actual, caracterizado en España por un crecimiento expansivo de la economía, basado en la contratación de mano de obra intensiva lo que ha llevado a unos niveles de empleo elevados, desconocidos en España desde hace muchos años.

La pregunta es ¿la cantidad de trabajo creado tiene su correspondencia en los niveles de calidad en el empleo propios de un país desarrollado en pleno siglo XXI?

A mi entender la respuesta es que no se corresponde.

Quiero destacar la pérdida del "Valor del Trabajo" entendido éste como el papel fundamental que el trabajo representa en el desarrollo integral de la persona.

La OIT, ha acuñado como un valor a recuperar el concepto de TRABAJO DECENTE, que en principio puede parecer un concepto impreciso pero que claramente posee un contenido ético, íntimamente relacionado con la dignidad de las personas.

Por tanto, significa respeto por la actividad que otro desempeña y entendida la tarea como elemento necesario para que el engranaje económico y social funcione.

En este sentido claramente hay que entender el respeto a los derechos de los trabajadores y esto incluye entender las relaciones laborales desde el punto de vista de las relaciones colectivas y nunca individuales.

Teniendo en cuenta esta idea inicial de cómo debe ser entendido el trabajo tengo que decir que a nuestro entender en España poco ha tenido que ver el crecimiento económico con la mejora de las condiciones laborales.

A nivel Macroeconómico parece que estos años están siendo muy buenos y eso es muy positivo pero en la Microeconomía, es decir, en las economías familiares la situación no es tan buena y como prueba tenemos las continuas llamadas de atención que el Banco de España está haciendo sobre el nivel de endeudamiento de las familias.

Como señalaba al principio, el crecimiento del empleo ha ido unido a unas condiciones de trabajo desvalorizadas. En el ánimo de abaratar costes, en el mal entendido de que los niveles de productividad sólo se mejoran a costa de salarios, hemos cambiado empleo estable y puestos de trabajo indefinidos por contratos temporales, ETTs, Falsos Autónomos, contratas y subcontratas y contratos de servicio.

Conviviendo con un incremento de los precios, con una inflación que a finales de año estará probablemente en el entorno del 4% incrementado principalmente el precio de los alimentos y con el acceso a una vivienda prácticamente inalcanzable.

El último informe de pobreza realizado en Cantabria por la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales señala que se encuentran en el umbral de pobreza (el 60% de la mediana de los ingresos del año anterior) Personas del mundo rural, principalmente mujeres, familias monoparentales y personas que trabajan (este dato hasta ahora era irrelevante).

Que aparezcan personas que trabajan en el umbral de pobreza significa que en cuanto pierdan su empleo ni siquiera tendrán derecho a la percepción de prestación por desempleo.

RETOS DEL EMPLEO

Reducir la temporalidad significa dar estabilidad personal, mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y mejorar los niveles de productividad porque implica una mayor identificación del trabajador con la empresa e incluso con el sector de actividad al que pertenezca favoreciendo la disposición para la formación y cualificación permanente.

Adecuar la Oferta y la Demanda de Empleo

Nos encontramos con profesiones que no resultan atractivas para la población trabajadora porque no se respetan las condiciones de trabajo, incumplimiento de convenios colectivo, sectores que están sin cobertura de convenio colectivo en los cuales se aplican condiciones mínimas del Estatuto de los Trabajadores y Salarios mínimos.

Por otro lado, historicamente hemos vivido un divorcio entre el mundo laboral y las necesidades de los empleadores y la Formación Profesional, con un abandono sistemático de los responsables políticos de este ámbito tan imprescindible de la educación, primando las enseñanzas universitarias o la formación común en detrimento de la Formación Profesional.

Para eliminar estos aspectos negativos que influyen de una manera determinante en la estructura económica y en la productividad de nuestros empleos hay que adoptar medidas encaminadas a la eliminación de estas irregularidades del sistema.

POLITICAS QUE FAVORECEN LA COHESION

Reconocimiento y acreditación de las competencias y la cualificación profesional adquirida por distintas vías: aprendizajes formales, no formales y la experiencia profesional y personal.

Dar valor real y fortalecimiento de la negociación Colectiva, asegurando una buena gestión de lo pactado y cubriendo vacíos de cobertura, es decir cubrir a los sectores que no tienen negociadas sus condiciones laborales

Incrementar las tasas de actividad, principalmente de las mujeres, no se puede perder el bagaje que un número tan importante de población puede y debe aportar a la sociedad.

Aplicación de la Ley de Igualdad en los centros de trabajo para eliminar tanto las barreras en el acceso al empleo como la brecha salarial existente entre hombres y mujeres

Modernización de los Servicios Públicos de empleo para que realmente sean éstos los que intermedien en la contratación y dejen de ser meros pagadores de prestaciones.

Revisión de las Políticas Activas, actuaciones concretas, específicas y pormenorizadas con las personas en desempleo de larga duración.

Políticas de I+D+I tanto públicas como privadas que tengan en cuenta a la Universidad y a la Formación Profesional y la relación de ambos sistemas con el entorno económico y empresarial, haciendo que las relaciones Formación / Empresa comiencen a ser una realidad.

Políticas indirectas como

Orientación Laboral y Profesional adecuada, con la elaboración de itinerarios personalizados por profesionales bien cualificados, de una manera organizada, planificada y sistematizada.

Eliminación de barreras a la creación y puesta en marcha de nuevas empresas, facilitando el camino administrativo y económico a las personas emprendedoras.

Implicación de las distintas administraciones en la dotación de infraestructuras de servicio a la industria.

Además de lo anterior las diferentes Administraciones deberán trabajar en el ánimo de

ELIMINACIÓN DE BARRERAS AL EMPLEO

Entendiendo por ello la puesta en marcha de planes de Movilidad que den cohesión al territorio y favorezcan el desplazamiento mediante transporte público al lugar de trabajo.

Infraestructuras de apoyo a las familias, centros de atención a la infancia y a las personas en situación de dependencia.

Estas medidas contribuirán sin duda a favorecer la tan necesaria incorporación de la mujer al mundo del trabajo en condiciones de igualdad.

En conclusión, es mucho lo que queda por hacer para que podamos hablar de empleo digno, valor del trabajo tal y como se espera que este sea en una sociedad desarrollada en pleno siglo XXI y que ha estado viviendo un crecimiento económico en los últimos años fuera de lo habitual.

Alejandro Blanco Urizar

Responsable del Área de Formación de FADE, Asturias

- Participante en Mesa Redonda -

SEGUNDA SESIÓN: CANTIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO EN LA
UNIÓN EUROPEA

viernes, 30 de noviembre de 2007

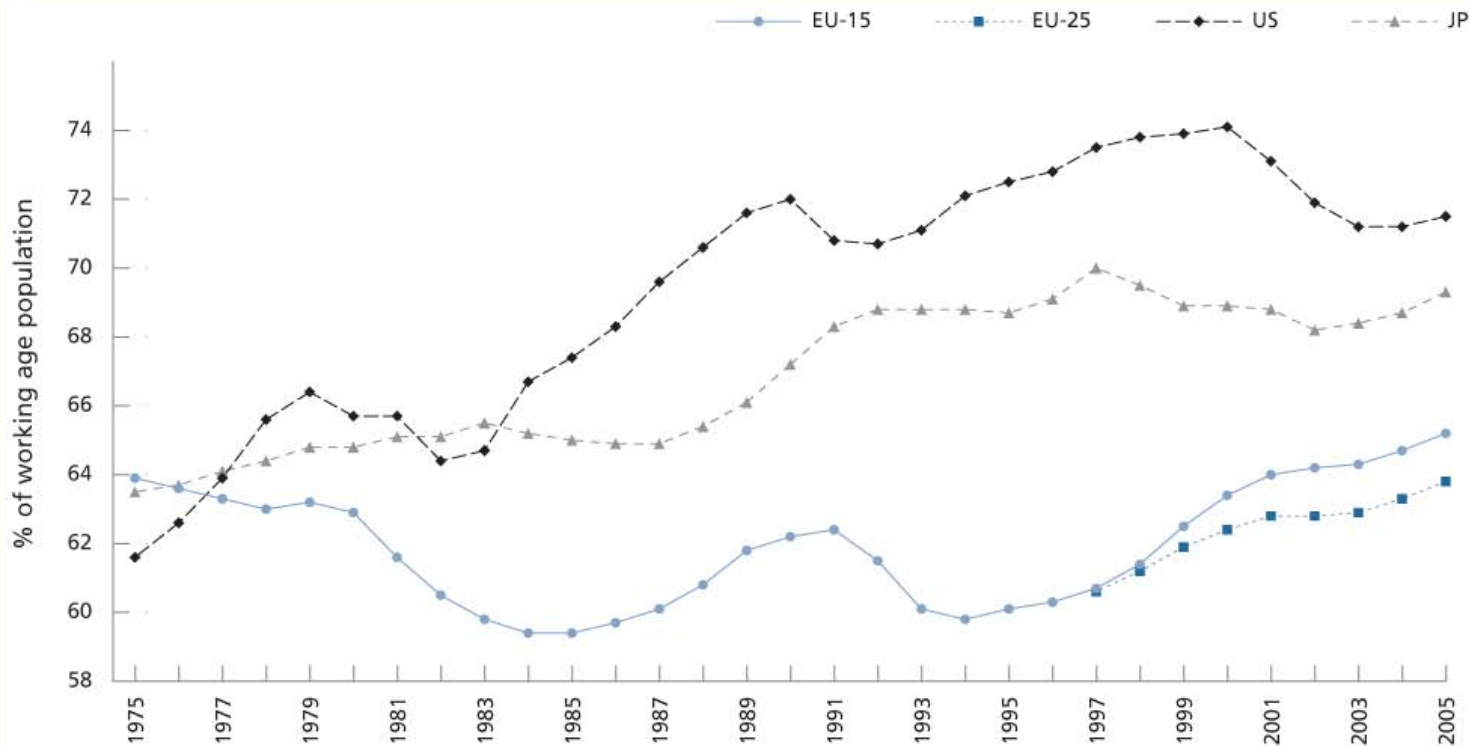
Desafíos del Mercado Laboral Europeo - Lisboa

- Bajos niveles de empleo comparados con nuestros competidores (US y Japón).
- Una desaceleración importante en el crecimiento de la productividad (UE y España).
- Diversidad del rendimiento y la desigualdad.
- Una población que envejece.

Desafíos del Mercado Laboral Europeo - Lisboa

Chart 3

Employment rates in the EU, US and Japan 1975 – 2005

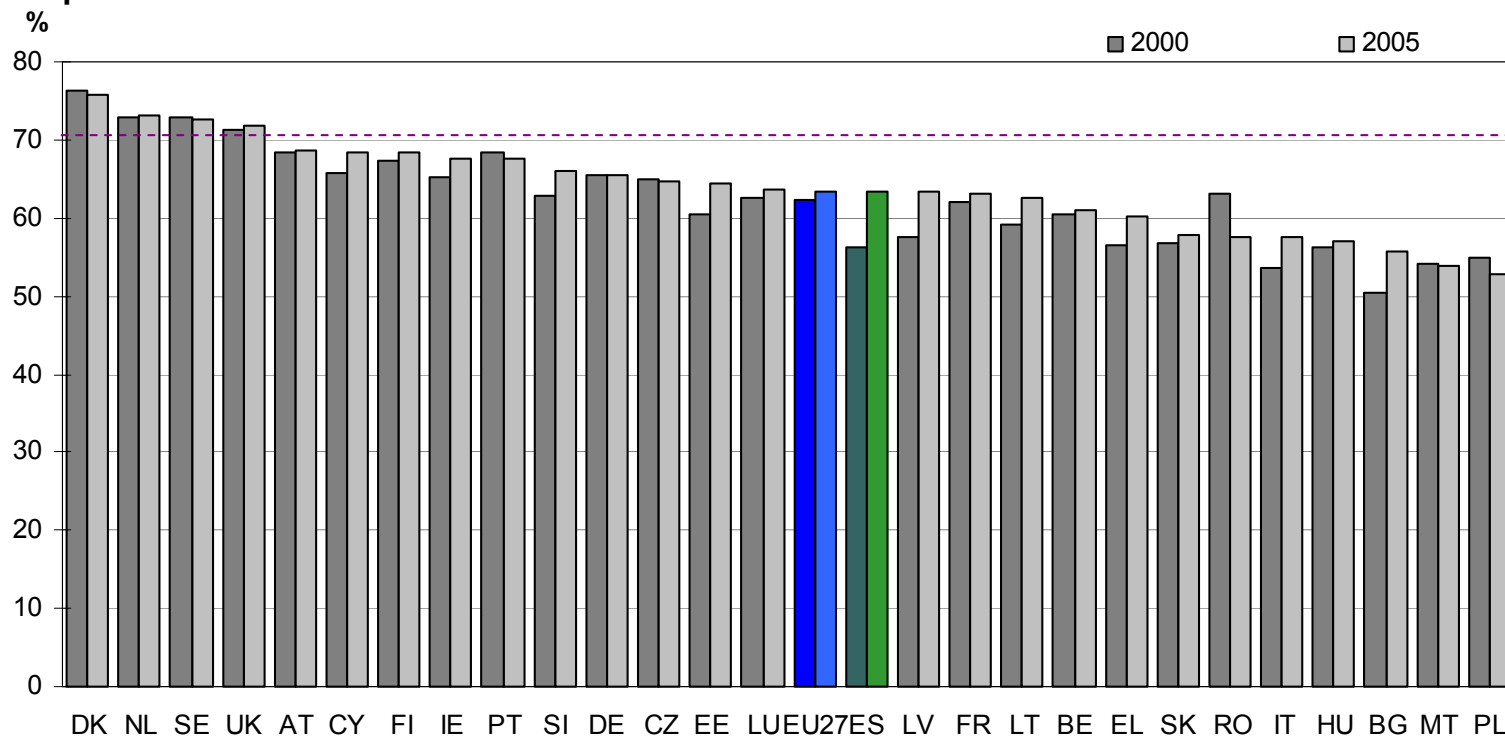


Source: DG EMPL calculation based on long-term trends in employment and population, Commission Services.

Desafíos del Mercado Laboral Europeo - Lisboa

Porcentaje de empleo entre 2000 y 2005

Personas empleadas en el grupo de edades comprendidas entre 15 - 64 como porcentaje de la población total en el grupo de las mismas edades. **Objetivo: 70% para el año 2010**



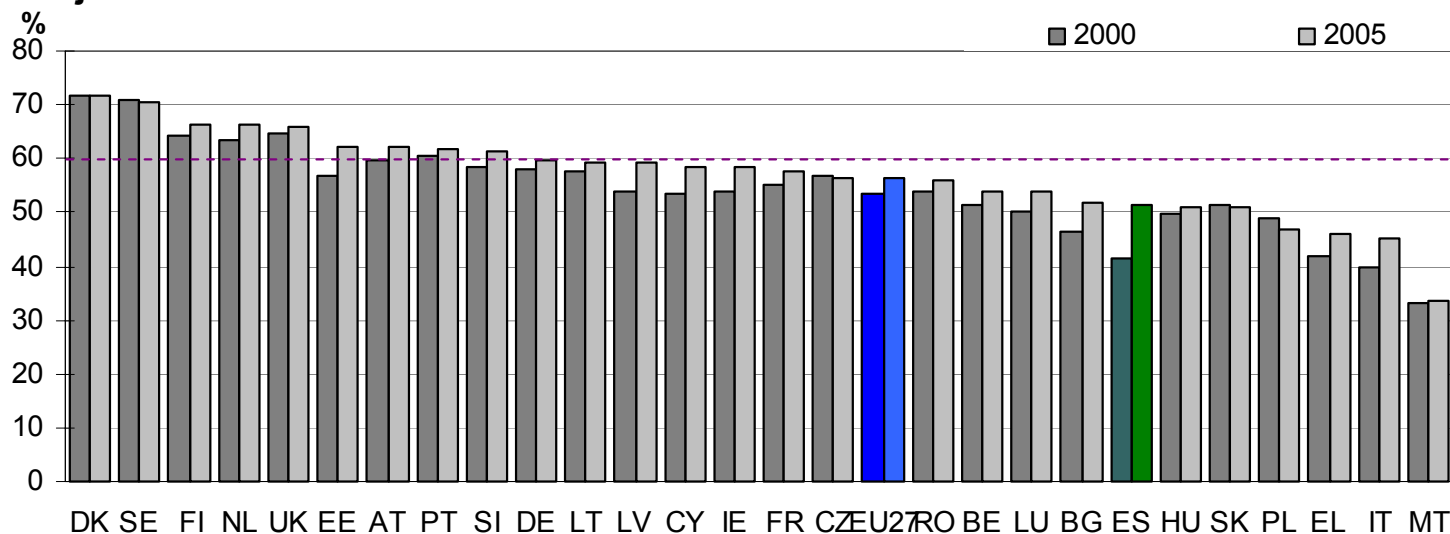
Fuente: Eurostat - European Union Labour Force Survey

DE, ES, IT, RO and SE: Break in series

Porcentaje de empleo para mujeres entre 2000 y 2005

Mujeres empleadas en el grupo de edades comprendidas entre 15 - 64 como un porcentaje del total de mujeres en el grupo de las mismas edades.

Objetivo: 60% en el año 2010

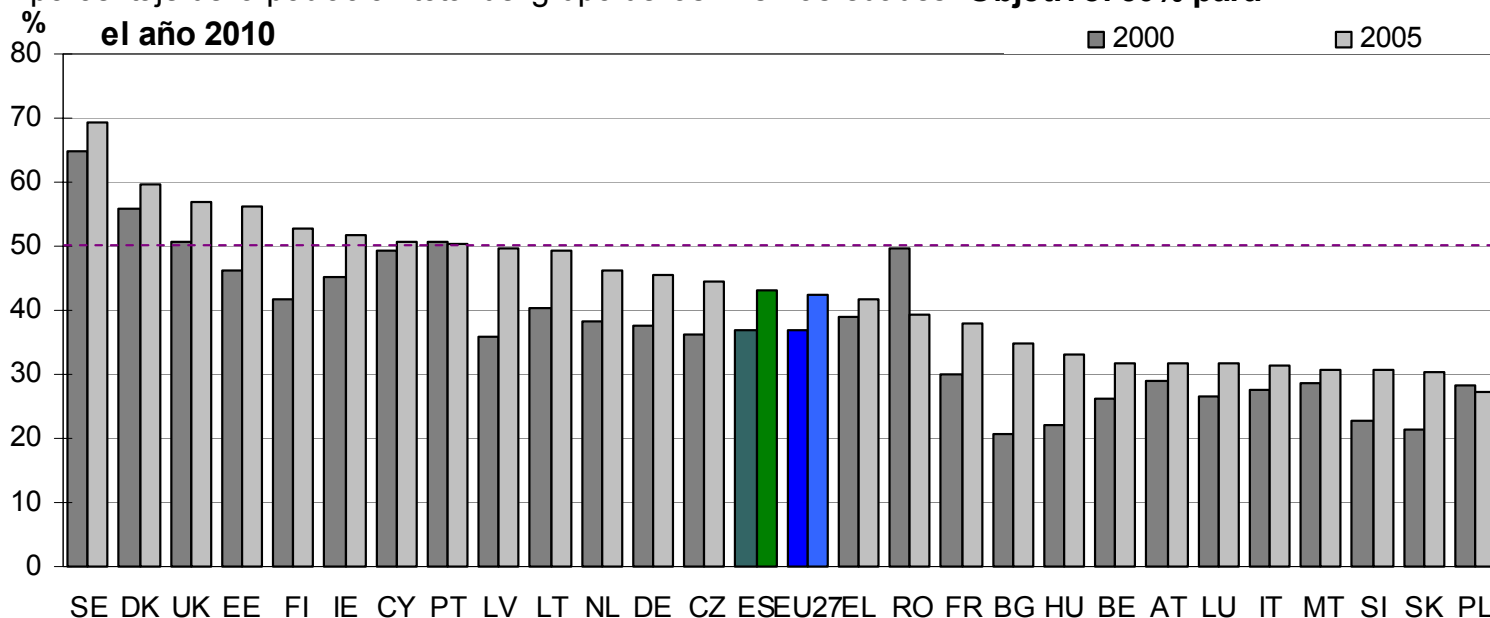


Fuente: Eurostat - European Union Labour Force Survey

DE, ES, IT, RO and SE: Break in series.

Porcentaje de empleo para trabajadores mayores entre 2000 y 2005

Personas empleadas en el grupo de edades comprendidas entre 55 - 64 como
porcentaje de la población total del grupo de las mismas edades. **Objetivo: 50% para**



Source: Eurostat - European Union Labour Force Survey

DE, ES, IT, RO and SE: Break in series

Estrategia Europea en Materia de Empleo - Directrices

1. **Atraer y retener** a más personas en el empleo y modernizar los sistemas de protección social.
2. Mejorar la capacidad de **adaptación** de los trabajadores y las empresas y la **flexibilidad** de los mercados laborales.
3. Aumentar la inversión de **capital humano** a través de mejor educación y capacidades.

Estrategia Europea en Materia de Empleo - Directrices

- **Atraer y retener** a más personas en el empleo y modernizar los sistemas de protección social:
- Fomentar un acercamiento del ciclo vital al trabajo.
- Asegurar los mercados laborales inclusivos para quienes buscan trabajo y las personas con desventajas.
- Mejorar la satisfacción de las necesidades del mercado laboral

Estrategia Europea en Materia de Empleo - Directrices

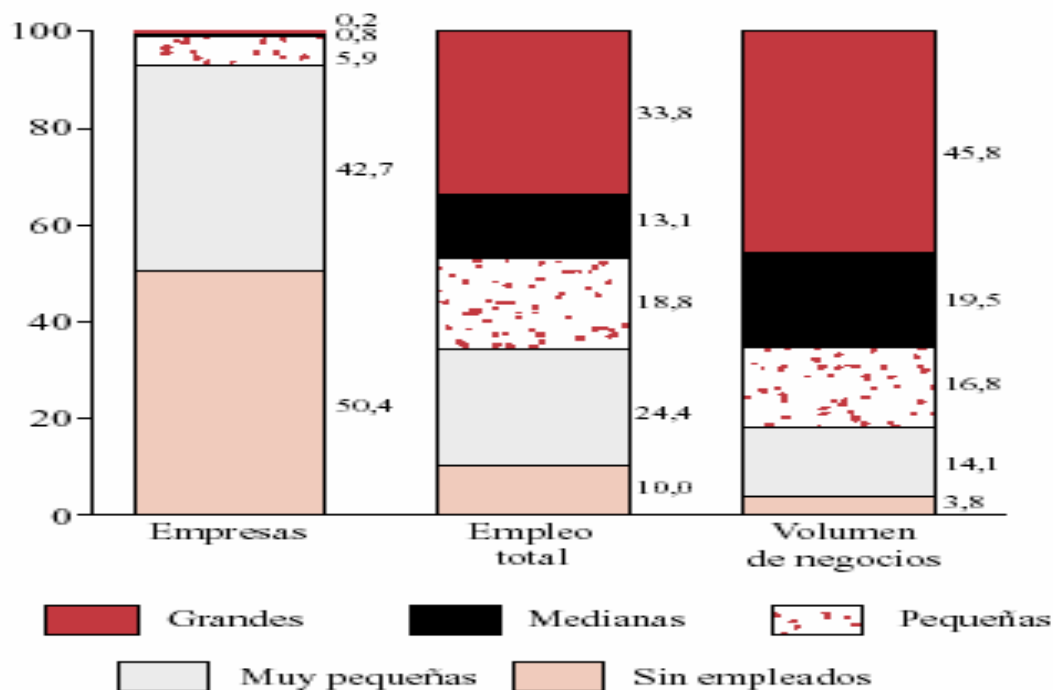
- Mejorar la capacidad de **adaptación** de los trabajadores y las empresas y la **flexibilidad** de los mercados laborales:
- Fomentar la flexibilidad combinada con seguridad en el empleo y reducir la segmentación del mercado laboral - flexseguridad.
- Garantizar el empleo-salario favorable y otros desarrollos del coste del trabajo

Estrategia Europea en Materia de Empleo - Directrices

- Aumentar la inversión de **capital humano** a través de mejor educación y capacidades.
- Ampliar y mejorar las inversiones en capital humano.
- Adaptar la educación y los sistemas de formación en respuesta a nuevos requisitos en materia de competencia.

Estructura Empresarial UE

Gráfico 2. Empresas en la Unión Europea
Distribución por tamaño de empresa (%).



Fuente: Eurostat, *Empresas en Europa*.

- Sin empleo (0)
- Muy Pequeña (1/9)
- Pequeña (10/49)
- Medianas (50/249)
- Grandes

No todos los países mantienen esa clasificación de tamaño de empresas

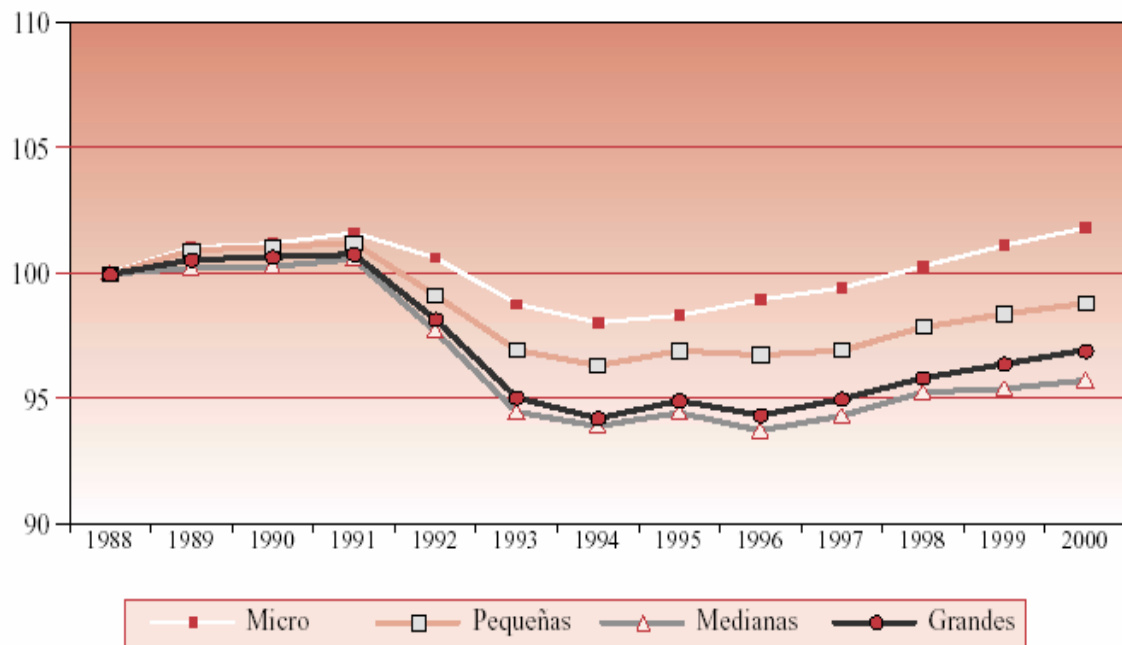
Servicios

Microempresas UE

- Más del 40% de las empresas en UE.
- Emplean a más del 25% y creciendo.
- Ofrecen nuevas oportunidades de empleo. ¿Mejores?.
- Constituyen la mayoría de las empresas de nueva creación.
- Fuente y oportunidad de innovación.
- Facilitan el acceso y reincorporación al mercado laboral.
- Desarrollan identidad cultural. ¿Asturianía?...
- Impulsan/empujan la iniciativa empresarial y la competitividad.
- Fomentan el desarrollo regional y local.

Evolución empleo por tamaño empresa UE

Gráfico 1. Evolución del empleo en las empresas de la UE, 1988-2000 (índice: 1988 = 100).



Fuente: Comisión Europea (DG Empresa), *El Observatorio Europeo para las PYME, Sexto Informe, 2000*. Estimación de EIM Small Business Research and Consultancy.

- Iniciativa empresarial.
- Adaptabilidad.
- Formación continua.
- Innovación.
- Desarrollo local.



Elementos **CLAVE**
en la estrategia
europea de
empleo.

Criterios medición: Calidad Empleo I

Categoría de la encuesta		Criterio	Principales elementos
Condiciones de empleo	1	Seguridad en el empleo	Permanencia del empleo, percepción de seguridad
	2	Medidas en favor de la familia	Posibilidad de baja por maternidad, permiso parental, guardería, permiso por enfermedad de un hijo
	3	Posibilidad de formación	
Características del trabajo	4	Horarios de trabajo no convencionales	Fin de semana, noche y trabajo por turnos
	5	Remuneración por horarios de trabajo no convencionales	Remuneración de las horas extraordinarias, remuneración del trabajo por turnos, remuneración compensatoria de unas malas condiciones de trabajo
	6	Variedad de la tarea	Tareas repetitivas, movimientos repetitivos, tareas monótonas
	7	Presión en el trabajo	Rapidez del trabajo, rigidez en los plazos, estrés
	8	Uso apropiado de las cualificaciones	Cualificaciones adaptadas al empleo
	9	Control sobre el entorno físico del trabajo	Control de la temperatura, luz, ventilación, posición de los muebles, equipo

Criterios medición: Calidad Empleo II

	10	Autonomía en el trabajo	Posibilidad de hacer una pausa, elegir periodos de vacaciones, ejercer control sobre las tareas, métodos y velocidad de las máquinas
	11	Satisfacción laboral	
Problemas de salud y seguridad	12	Grado de comodidad física	Vibración, ruido, temperaturas altas/bajas, humos, cargas pesadas
	13	Problemas de salud mental	Afectado por el estrés, el cansancio, la falta de sueño, la ansiedad, la irritabilidad, los problemas personales
	14	Riesgos para la salud física	Posiciones dolorosas/agotadoras, cargas pesadas, dolor de espalda, dolor de los miembros
Entorno social	15	Participación y consulta	Conversaciones con el jefe sobre el rendimiento, consultas en el trabajo, conversación acerca de problemas relacionados con el trabajo con el jefe, los colegas, los representantes de los empleados
	16	Discriminación e intimidación	Violencia, intimidación, discriminación por razón de sexo, edad, raza, atención sexual no deseada

Afectación de los indicadores

Medidas relacionadas con la familia.
Control del entorno físico y del trabajo.
Grado de incomodidad física.
Presión en el trabajo.
Variedad de las tareas.
Satisfacción laboral.



ACTIVIDAD ECONÓMICA

**El resto están
ligadas al tamaño
de la empresa**

Diferencias País y Tamaño Empresa

- Grecia y R.Unido < Discriminación en PYME/MICRO.
- R.Unido y Suecia > Adecuación cualificación empleo PYME/MICRO.
- Francia y Grecia > Problemas salud mental < Suecia
- Suecia < Riesgo de salud y presión en el trabajo PYME/MICRO.
-

- Más horas no convencionales a <€, <Formación, >Riesgo Salud, <Seguridad en el empleo.
- Múltiples similitudes en sueldos, posibilidad de formación, seguridad en el empleo y autonomía de trabajo UE, US y Japón.



Creación de Empleo (**Cantidad**), Condiciones de trabajo y Relaciones de Empleo (**Calidad**), solo se pueden tratar atendiendo:

- Planteamientos multiculturales (dif. Regiones y Países)
 - Multidisciplinar (Social, Económico, Jurídico, ...)

DEBILIDAD COMPETITIVA

España fue el tercer país de la UE en el que menos aumentó la productividad en 2006

La Comisión alerta de que sólo Italia y Portugal avanzan menos que la economía española, que lidera el total de horas trabajadas en Europa. Los empresarios reconocen la "reducida" presencia en "las economías más dinámicas".

Breves

Cataluña presenta el calendario de horarios comerciales de 2008

■ La Generalitat de Cataluña presentó ayer el calendario de apertura de los establecimientos comerciales en domingos y festivos para 2008. Este mantiene en ocho los días legales de apertura. Comò

- Líder UE en horas de trabajo.
- 3er menor crecimiento de la UE en productividad (0,8% vs 1,5%).
- Crece PIB/Cápita 3 décimas menos que UE.
- PIB/Hora trabajo 12,9 puntos bajo UE (solo peor Grecia).

Evolución tecnológica

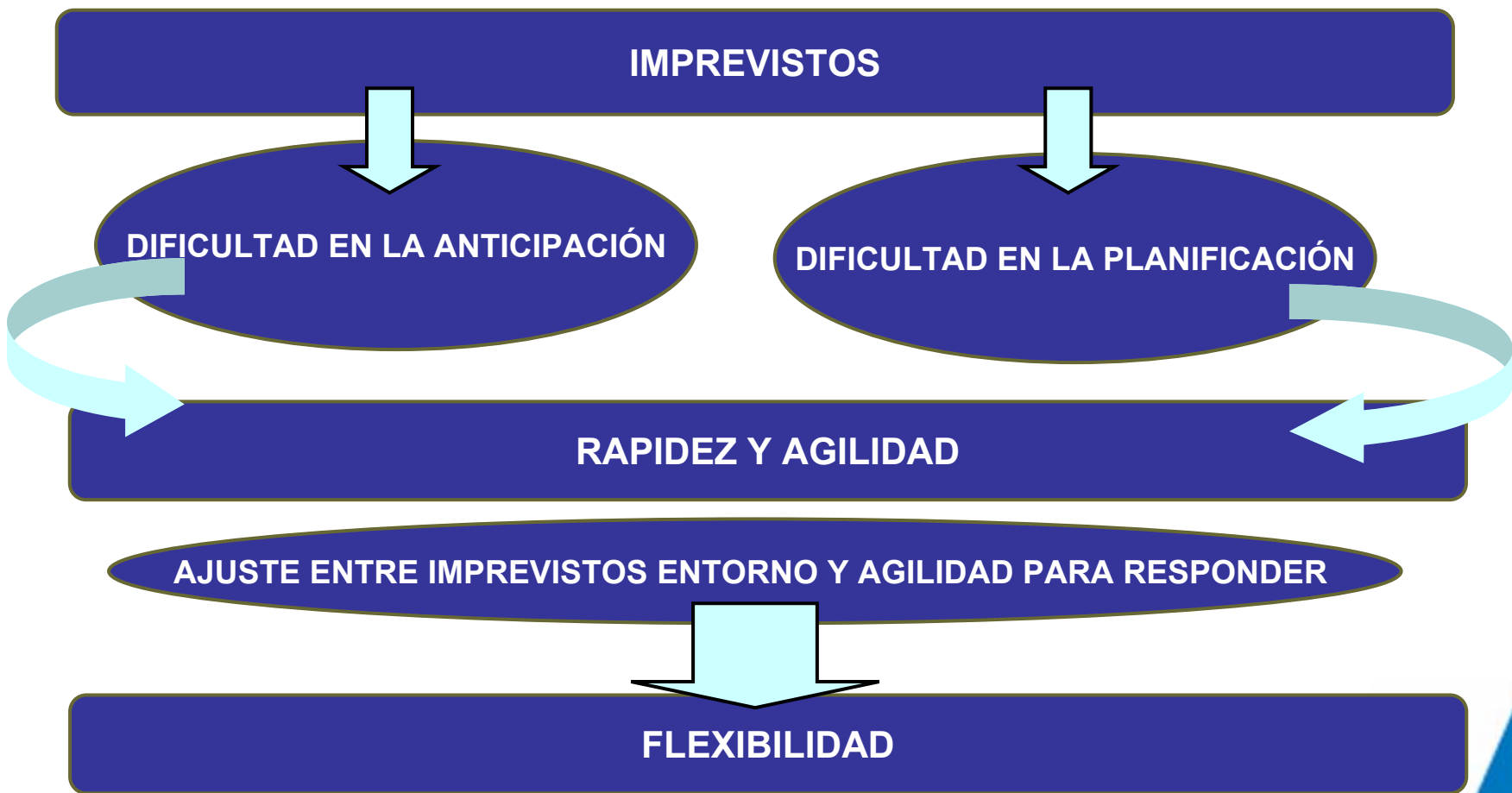
Globalización e intensificación mundial de la competencia

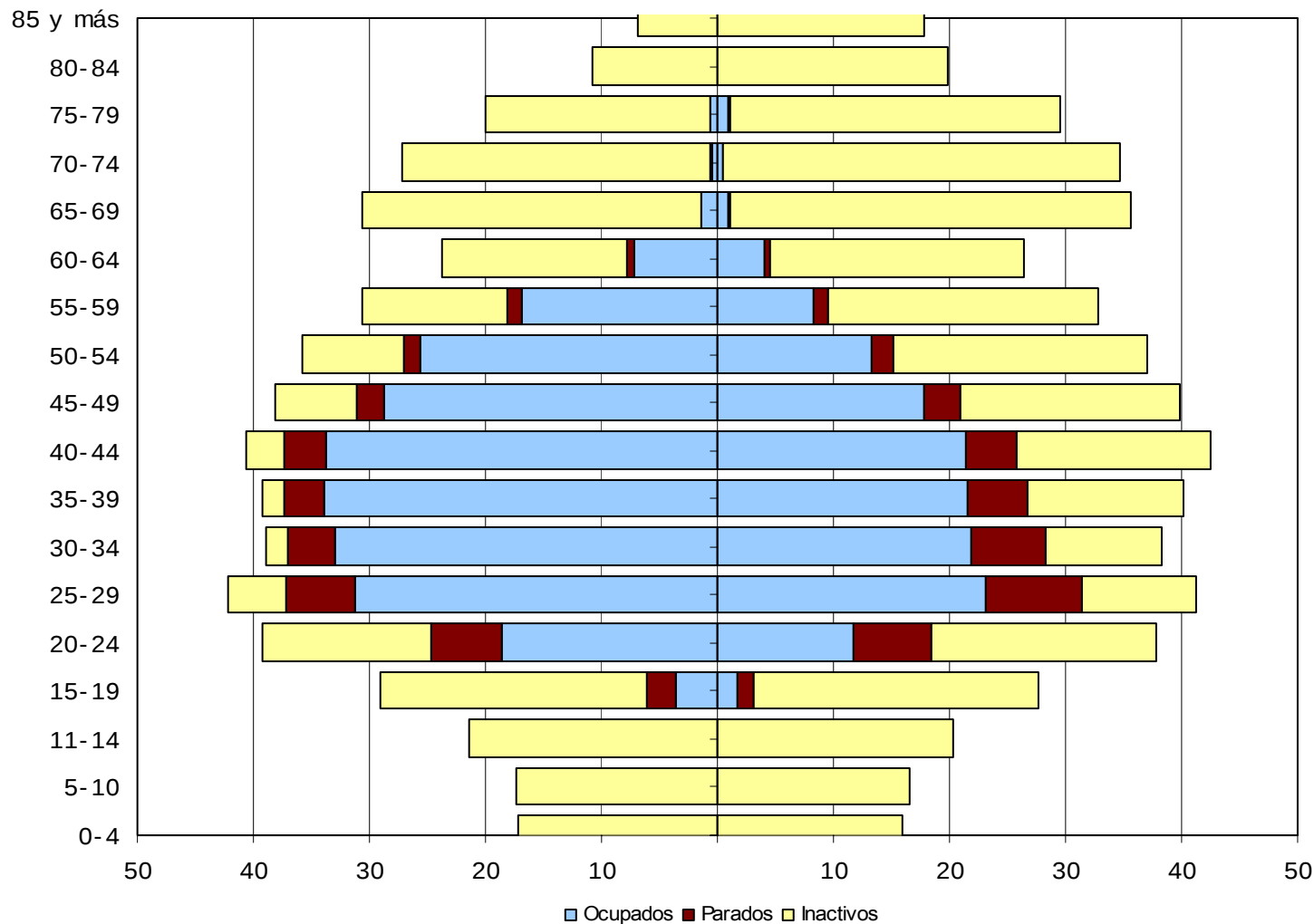
Orden económico mundial inestable e imprevisible

Diferenciación de la demanda de consumo

Cambios sociales y de valores

¿Entorno empresarial?





Retos en la gestión: Nuevo Paradigma

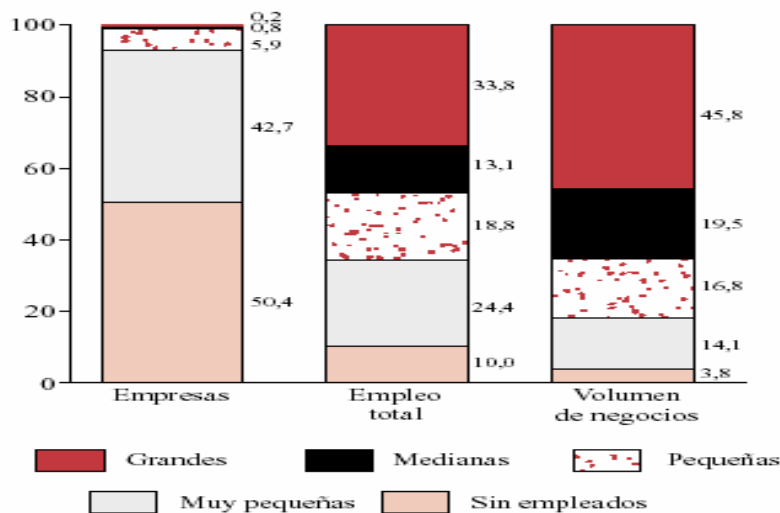
- **Gestión del Talento** (buscar en todo el mundo, asegurar que oferta = demandas y expectativas, etnias, nacionalidades, género, mayores y más mayores, ...).
- **Gestión Demográfica** (reducción productividad física vs relevo generacional, planificación, riesgo demográfico alto).
- **Hacia un modelo de organización que aprende** (formación permanente y gestión del conocimiento, en entornos globalizados, ROI de la formación clave).
- **Trabajo y Familia o Vida Privada** (Nuevos valores y prioridades).
- **Gestión del Cambio** (nuevos mercados, nuevas culturas, modelos de trabajo, nuevo empleado).

Retos de Gestionar la Diversidad

¿GESTIONAR LA DIVERSIDAD?



Gráfico 2. Empresas en la Unión Europea
Distribución por tamaño de empresa (%).



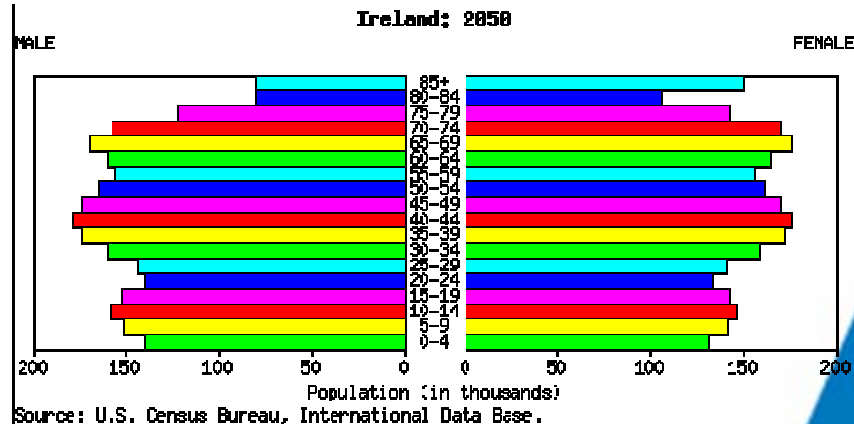
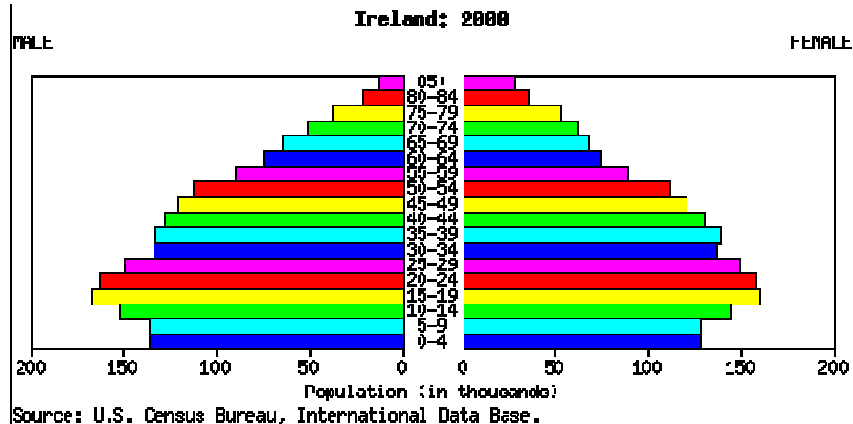
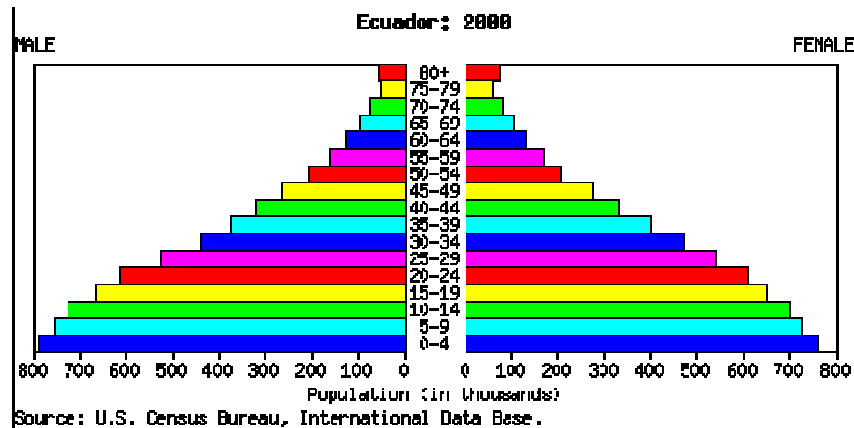
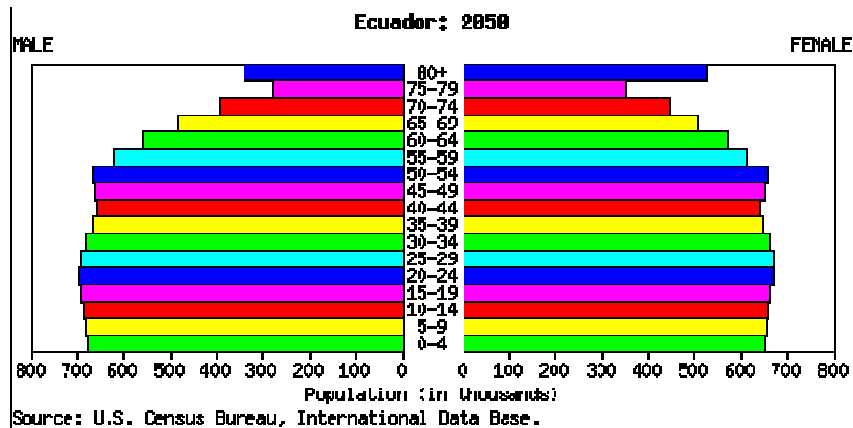
Fuente: Eurostat, *Empresas en Europa*.

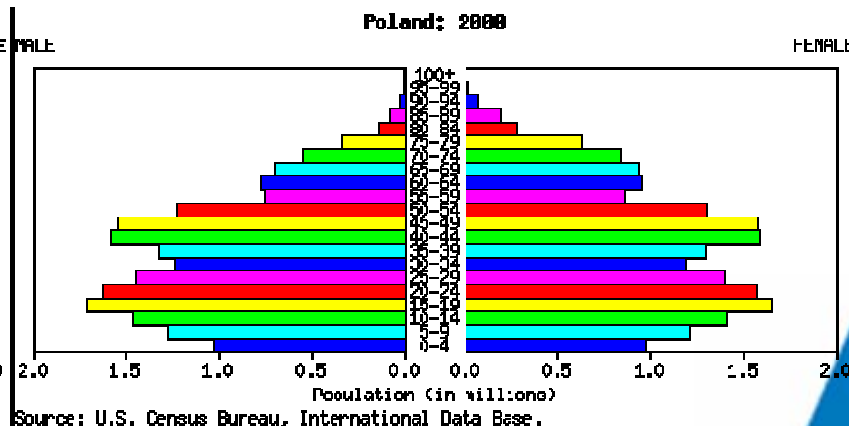
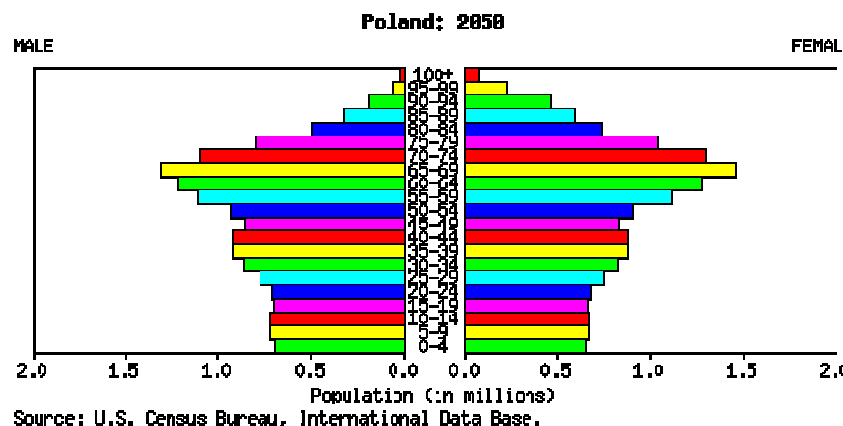
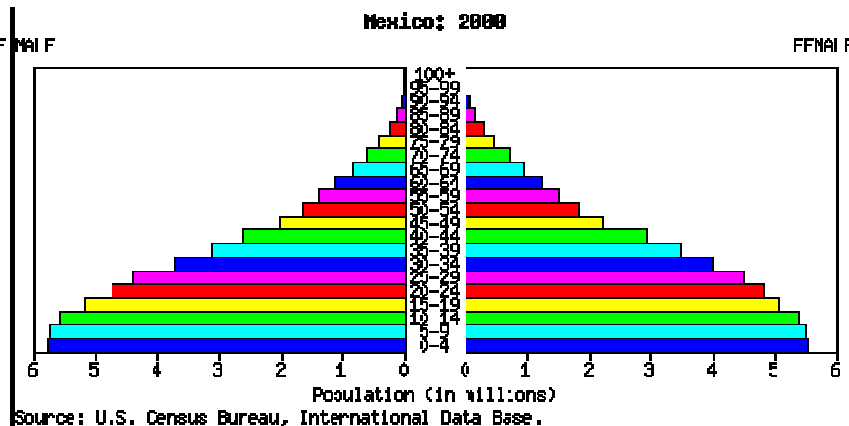
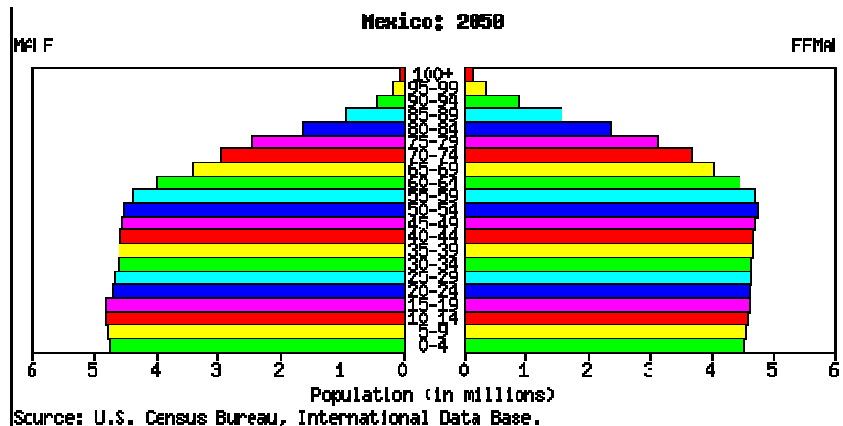
Desequilibrios Oferta Demanda: Movilidad

- El 55,3% se negaría a trabajar en otra ciudad distinta de la de residencia (Right Management Consultant).
- Incrementa porcentaje si en lugar de ciudad hablamos de país.
- En UE solo el 1,5% de la población, durante los últimos 30 años, trabaja fuera de su país.
- Reticencias incluso para trabajar en otro sector.
- La movilidad interregional por motivos laborales en EEUU triplica a la de UE.
- 1,5% de las ofertas de trabajo en España implican desplazarse a otros países.
- El 70% de las ofertas de trabajo para otros países, se refiere a movimientos dentro de la UE.
- Año Europeo de la Movilidad – 2006 (11,8% ofertas empleo requerían movilidad interprovincial, ¿dentro de la UE?, ¿fuera de la UE?).

- Prudencia en las pretensiones.
- Ordenación de Flujos razonada.
- Articulación/aplicación adecuada de mecanismos de ordenación de flujos migratorios.
- Mercado marcará demandas.
- Medios de Comunicación.
- Otros países exportadores de fuerza de trabajo se verán en igual situación (Rumanía, Polonia, ...). Ciclos.

Inmigración





Antonio González Fernández

*Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo del
Principado de Asturias
- Participante en Mesa Redonda -*

SEGUNDA SESIÓN: CANTIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO EN LA
UNIÓN EUROPEA

viernes, 30 de noviembre de 2007

CREACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

El empleo es una de las magnitudes más estudiadas en los últimos años, así si nos fijamos en las encuestas del CIS el empleo, o en su versión negativa el paro ocupa siempre un lugar destacado en las preocupaciones de los españoles, estando siempre en primer o segundo lugar.

Y esta preocupación se mantiene tanto en épocas de alto nivel de empleo como en épocas de alto nivel de desempleo, ya sea en unas ocasiones por no tener empleo ya sea en otras ocasiones por el miedo a perderlo.

Del mismo modo los medios de comunicación nos bombardean continuamente con noticias relativas al empleo, a la creación de nuevos empleos como consecuencia de la localización de una empresa en un determinado lugar, a la pérdida de empleos como consecuencia de la crisis de otra empresa, al paro registrado, a las encuestas de población activa

Sin embargo a veces se nos olvida que el empleo no es una magnitud directa sino que es una magnitud derivada de la actividad económica, el empleo se produce como consecuencia de la existencia de actividad económica, y esta es una consecuencia de la producción de bienes y servicios que la sociedad demanda, todo esto en medio de un equilibrio indiferente entre las distintas relaciones y las distintas partes.

Y todo esto tiene lugar dentro de un determinado contexto político, de una determinada manera de organizarse la sociedad en su conjunto, así durante el estado liberal, el estado únicamente intervenía en materia de defensa y seguridad pública, ejército, policía y jueces, en los estados totalitarios, de u otro signo, el estado interviene de modo total regulando la oferta total de los bienes y de los servicios y de su demanda estos, en el estado social y democrático de derecho que es como se denomina nuestro estado en España, al Estado del Bienestar hay una posición intermedia, el estado interviene en la economía pero a la vez se mantiene el principio de la iniciativa individual, haciendo un cierre de círculo entre el artículo 33 (reconocimiento del derecho de la propiedad privada y de la herencia) y el artículo 128 y s.s. (toda la riqueza del país en sus distintas formas y sea cual fuere su titularidad está subordinada al interés general), esta posición intermedia en economía proviene claramente de las doctrinas de J. M. Keynes, que tiene un fondo de naturaleza social demócrata y que nacen como consecuencia por un lado de la fuerte crisis económica mundial del año 1929 y de las conflagración mundial de la segunda guerra mundial y de la polarización en dos bloques antagónicos.

Y es este estado del bienestar el que se demuestra como estado social, haciéndose cargo de determinadas actuaciones protectoras que antaño no se hacían o se hacían entre privados, o por instituciones religiosas, las protecciones o medidas protectoras son conocidas, el accidente de trabajo, la jubilación, la invalidez y la viudedad, los seguros de enfermedad y los seguros de desempleo fueron las primeras prestaciones, que se completan con prestaciones más modernas, las pensiones no contributivas, los salarios sociales y los seguros de dependencia, son las últimas manifestaciones de lo que podríamos llamar la acción protectora del estado del bienestar.

En el fondo el estado del bienestar se centra en la lucha contra la pobreza entendida esta en un sentido amplio que va más allá de la mera pobreza económica o de dinero, de esa pobreza relativa de la que habla Giddens y que se refiere a

la evaluación de los desfases existentes entre las condiciones de vida de algunos grupos y las que disfruta la mayoría de la población.

¿Qué funciones tiene el estado en sentido amplio en estos momentos?, la función primordial que tiene el estado en sentido amplio es mantener el equilibrio social que permita el desarrollo económico, pero esto es decir poco o casi nada, el estado debe promover la existencia de unos niveles mínimos de igualdad que convivan con unos niveles de libertad que permitan el desarrollo económico (la iniciativa económica precisa libertad, unos niveles mínimos que equidad precisa la existencia de igualdad), sin duda esta ecuación no es sencilla y es la que se adivina detrás de los dos artículos constitucionales que, en aparente contradicción, antes les he mencionado.

Las administraciones, los poderes públicos, asumen una diversidad de papeles, así por una parte son reguladores, una función que en buena medida ejercen hoy de manera compartida (en base a razones de paz social más que en razones de tipo legal o constitucional) con los agentes sociales más representativos.

En razón a esa función se fijan elementos tales como el salario mínimo interprofesional, los topes de cotización, los costes de rescisión de contrato o de despido.

Y formalmente esta actuación se manifiesta mediante la aprobación y promulgación de leyes y la aprobación de reglamentos.

Otro papel es el de fomento, eso que en la jerga con la que se ha dotado el sector del empleo se llaman políticas activas, en este ámbito de desarrollan diversas acciones de contenido predominantemente formativo (cursos) o informativo (orientación) una actividad que también se ejerce de manera compartida con otros agentes actuantes.

Y un tercer papel, que se gestiona con un carácter marcadamente monopolístico por parte de los poderes públicos, tiene que ver con la subvención económica de las situaciones de necesidad, son las conocidas como políticas pasivas, la primera de ellas, de carácter general, las prestaciones por desempleo, pero con innumerable manifestaciones singulares en los casos de crisis en determinados sectores, prejubilaciones, etc.

Y un último aspecto de las actuaciones administrativas son las que tiene que ver con actuaciones que se desarrollan en competencia ya sea con otras administraciones, ya sea con particulares, las primeras se dan en estados complejos como el nuestro, por ejemplo la especie de puja que se establece en determinados caso sobre que territorio ofrece las condiciones más favorables para una inversión, las segundas cuando determinadas actuaciones públicas de alguna manera hurtan recursos que el mercado laboral (término enormemente discutible a mi juicio) podría absorber.

Todo esto es, más o menos una foto fija de la situación en la que nos veníamos moviendo, una situación que queda puesta en cuestión por mor del fenómeno de la mundialización o de la globalización, que deslocaliza a la par actividades y personas (movimientos migratorios) y tras ella deslocaliza creencias e ideologías.

Sin duda es pronto para evaluar y valorar con un mínimo de objetividad este fenómeno, histórico sin duda.

El planteamiento más conocido, y sin duda cierto, es el de que la globalización avanza en lo económico sin un correlato en lo político, y la ausencia de reguladores mundiales eficientes posibilita prácticas económicas de “arbitraje” que derivan a la postre en fenómenos como el “dumping social” o la fragmentación o segmentación del mercado de trabajo, con unas consecuencias tan injustas como impredecibles en lo que respecta a la estabilidad social.

Pablo Coto Millán

Presidente del CES de Cantabria

- Moderador -

TERCERA SESIÓN: TENSIONES ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD
EN EL EMPLEO

viernes, 30 de noviembre de 2007

Agradecimientos

Quiero en primer lugar agradecer al Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, su invitación para participar en estas Jornadas, en especial a su Presidente D. Nicolás Álvarez Álvarez. Aquí nos encontramos un nutrido grupo de miembros del CES de Cantabria para colaborar y apoyar con nuestra presencia y trabajo esta iniciativa del CES asturiano. En segundo lugar, quiero saludar a los Consejos Económicos y Sociales de Castilla-León y de Valencia aquí presentes, en particular a sus Presidentes, D. José Luis Díez Hoces y Rafael Cerdá Ferrer. Finalmente, agradecer también a la Universidad de Oviedo su colaboración en la organización de estas Jornadas que seguramente proporcionará el sello universitario de rigor y excelencia.

Mi intervención será una breve glosa en torno al papel de los Consejos Económicos y Sociales en la economía del mundo Occidental y en particular en la economía española.

1. Introducción

Desde Aristóteles hasta Hegel, en la tradición del pensamiento Occidental la sociedad civil encuentra su unión con la sociedad política en la organización del Estado. Con la Teoría del Contrato Social de Rousseau, en el siglo XVIII, la sociedad civil y el Estado acuerdan implícitamente un contrato por el cual la sociedad civil delega en el Estado una serie de funciones para el buen gobierno de la sociedad. Desgraciadamente, Rousseau no proporciona criterios relevantes para tomar decisiones políticas, aunque su idea básica es la cooperación para la provisión de bienes públicos

.

2. Fallos del Mercado

¿Cuál es la justificación de esta delegación de funciones en el Estado? La respuesta está en que el Estado debe corregir los fallos del funcionamiento de la sociedad civil, en particular debe corregir los fallos del mercado.

¿Cuáles son los fallos del funcionamiento del mercado?

El primer gran fallo del funcionamiento del mercado es la falta de equidad. Esto es, el mercado proporciona equilibrios generales estables y eficientes en economías con condiciones relativamente "laxas", sin embargo, no proporciona "equidad". El modelo del equilibrio general competitivo carece de propiedad alguna de deseabilidad respecto a la distribución de la renta y la riqueza de la sociedad. La propuesta neoclásica liberal es que el propio mercado realiza las asignaciones de recursos entre el capital y el trabajo conforme a sus productividades marginales, pero esto sólo es cierto en un mundo de equilibrio parcial.

Para Rawls los ciudadanos que conforman el Estado actúan como los individuos que se reúnen para llevar a cabo un juego de azar. Así antes de comenzar a jugar establecen unas reglas del juego. Rawls propone que adoptemos el "velo de la ignorancia" para decidir lo que es equitativo o no. Esto es, si cerramos los ojos e imaginamos un punto de partida en nuestra vida económica igual para todos en la probabilidad de tener éxito o no, el éxito o fracaso económico dependería del azar y por ello todos desearíamos maximizar el bienestar del individuo peor situado por si nos toca el caso del fracaso.

Por ello, el papel del Estado en el ámbito social es el de redistribuir la renta al objeto de limar las desigualdades producidas por el funcionamiento del mercado. En definitiva, el principal reto del Estado de Bienestar es conciliar menor desigualdad de la renta con eficiencia económica y en la medida que afronte adecuadamente este reto la legitimidad del Estado se verá reforzada.

El segundo gran fallo del funcionamiento del mercado proviene de los ciclos económicos. La economía de libre mercado tiene un marcado carácter cíclico y la labor del Estado es esencialmente estabilizadora. El Estado debe impulsar el crecimiento sostenido dotándolo de eficiencia. La propuesta neoclásica liberal es que las crisis cíclicas se recuperan solas una vez que tocan fondo, sin embargo como se ha demostrado con la política keynesiana del New Deal para contrarrestar el Crack del año 1929 es necesario llevar a cabo políticas contra-cíclicas.

El tercer gran fallo del funcionamiento del mercado proviene de los precios. La Teoría de los Precios que sustituye a la Teoría del Valor desde finales del siglo XIX, lleva implícita dos supuestos muy restrictivos. El primer supuesto es que los precios se consideran dados. Esto es los agentes se comportan de forma paramétrica respecto a los precios. El segundo supuesto es que sólo los precios transmiten toda la información necesaria para que los ciudadanos tomen decisiones.

Respecto al primer supuesto, en una situación de monopolio o de oligopolio los precios no están dados por el mercado sino que están decididos por el monopolista o por el comportamiento estratégico de un grupo pequeño de empresas. En caso de duopolio no hay una única solución sino que se llega a una solución negociada después de soportar un conflicto. Los comportamientos estratégicos de los agentes, cuya forma natural de análisis se apoya en la Teoría de los Juegos iniciada en la obra de Morgensten y von Newmann (1944), continuada por Nash y cuyo estudio sistemático se ha incluido en otra rama del análisis económico actual denominada Teoría de la Economía industrial. De estos análisis se deriva que en presencia de comportamientos estratégicos, el mercado competitivo pierde su propiedad deseable fundamental, esto es, ser una asignación eficiente de recursos. Para corregir esta situación existe una rama de la política económica denominada Política de la Defensa de Competencia. La propuesta neoclásica liberal es que los monopolios no existen excepto por razones de intervención estatal y que los oligopolios no son estables por tener incentivos a violar los acuerdos con lo cual derivan en mercados competitivos.

En lo que se refiere al segundo supuesto, esto es, si los precios no transmiten toda la información, nos encontramos con otros fallos de mercado tales como es "La Provisión de Bienes Públicos", entendiendo por bien público aquel cuyo consumo no es excluyente, por ejemplo un parque público, una piscina comunitaria, donde un ciudadano puede negarse a pagar pero al que no se le puede negar el uso, esto es cómo eliminar "el problema del aprovechado". Otro fallo de mercado es "La Existencia de Externalidades", esto es cuando las acciones de unos agentes afectan a otros, como son los casos de la contaminación ambiental, del aprovechamiento de los recursos de propiedad común o del agotamiento de los recursos naturales. También de las asimetrías de información se derivan problemas como "El Problema del Principal Agente", por ejemplo cuando un directivo de una sociedad tiene divergencia entre sus intereses y los de los propietarios accionistas, o como "El Problema de Riesgo Moral", cuando un individuo con un coche asegurado a todo riesgo se vuelve descuidado, o como "El Problema de Selección Adversa", por ejemplo cuando uno acude a comprar un coche de segunda mano, la probabilidad de comprar un cacharro frente a un buen coche es mucho mayor. En este caso

el equilibrio final tampoco es eficiente, el precio final será mayor y la calidad del producto o servicio será menor que el óptimo. De todo lo que se deduce que es necesario introducir franquicias, incentivos y garantías, esto es, mecanismos de regulación que permitan correcciones. La existencia de estos fallos de mercado es lo que ha dado lugar al desarrollo de otra rama reciente del análisis económico: La Teoría de la Regulación, que como señala Spulber (1989) trata de determinar la forma en que puede acotarse la acción de los agentes en los mercados para lograr que asignen los recursos de forma eficiente. Esto es descrito el problema, plantear la regulación, como algún tipo de acción que permita corregir la actuación de los agentes hacia los objetivos deseables. La propuesta neoclásica liberal para resolver estos problemas es la creación de mercados privados y por tanto la dotación de precios para los bienes públicos, las externalidades y para corregir las asimetrías de información. Por ejemplo, el caso de la creación de un mercado de bonos con derechos a contaminar.

Así el Estado al corregir los fallos del mercado garantiza el bienestar a los ciudadanos favoreciendo la cohesión social. Tras esta visión subyacen dos ideas. La primera idea es que estamos ante una sociedad con intereses encontrados que adquieren armonía a través de la acción del Estado, con la puesta en práctica de políticas de interés colectivo. La segunda idea es que el Estado simboliza el pacto entre el capital y el trabajo y entre sus funciones básicas está armonizar los intereses de ambos.

2.1 El Caso de los Pactos de la Moncloa

La experiencia histórica reciente en España fueron los Pactos de la Moncloa firmados el 25 de Octubre de 1977 después de que el 15 de junio del mismo año ganara las primeras elecciones generales democráticas UCD. Los Pactos de la Moncloa conllevan acuerdos en el terreno político, se acordó modificar las restricciones de la libertad de prensa, quedando prohibida la censura previa y dejando al poder judicial las decisiones sobre la misma; se modificó la legislación sobre secretos oficiales para permitir a la oposición el acceso a la información imprescindible para cumplir sus obligaciones parlamentarias; se aprobaron los derechos de reunión, de asociación política y la libertad de expresión mediante la propaganda, tipificando los delitos correspondientes por la violación de estos derechos; se creó el delito de tortura; se reconoció la asistencia letrada a los detenidos; se despenalizó el adulterio y el amancebamiento; se derogó la estructura del Movimiento Nacional de la Dictadura, así como otras medidas sobre la restricción de la jurisdicción penal militar.

En materia económica se reconoció el despido libre para un máximo del 5 por 100 de las plantillas de las empresas, el derecho de asociación sindical, el límite de incremento de salarios se fijó en el 22% (inflación prevista para 1978), se estableció una contención de la masa monetaria y la devaluación de la peseta (fijando el valor real del mercado financiero) para contener la inflación; reforma de la administración tributaria ante el déficit público, así como medidas de control financiero a través del Gobierno y el Banco de España ante el riesgo de quiebras bancarias y la fuga de capitales al exterior.

Los firmantes fueron finalmente Adolfo Suárez en nombre del gobierno, Leopoldo Calvo Sotelo (por UCD), Felipe González (por el Partido Socialista Obrero Español), Santiago Carrillo (por el Partido Comunista de España), Manuel Fraga (por Alianza Popular, que no suscribió el acuerdo político, pero sí el económico), Enrique Tierno Galván (por el

Partido Socialista Popular), Josep María Triginer (por el Partido Socialista de Cataluña), Joan Reventós (por Convergencia Socialista de Cataluña), Juan Ajuriaguerra (por el Partido Nacionalista Vasco) y Miquel Roca por Convergència i Unió.

Los acuerdos de los Pactos de la Moncloa fueron ratificados posteriormente en el Congreso y el Senado.

La coyuntura económica era grave después que la crisis del petróleo de 1973 alcanzara de lleno a España -a la que no había afectado tan rápidamente como a los países europeos considerados aliados de Israel por la OPEP-, el paro -que durante el franquismo quedaba oculto por la emigración a Europa, y que ahora en crisis no emigraba, produciéndose en cambio el retorno de los emigrantes-, la inflación había superado la frontera del 40% a mediados del año 1977, y se temía la posibilidad de alcanzar cifras de verdadera hiperinflación, como las que posteriormente sufrieron los países iberoamericanos. Se hablaba de fuga de capitales desde los últimos años del franquismo. Los empresarios, acostumbrados al corporativismo y al intervencionismo que presidía las relaciones económicas y sociales durante el franquismo, recelaban de la nueva situación política y de los nuevos interlocutores sociales, los sindicatos de clase, que exhibían una retórica reivindicativa que, según como fuera entendida, a veces era tomada por revolucionaria.

En definitiva una época difícil, de transición política de un régimen dictatorial a otro democrático y de una tremenda crisis económica derivada de las dos fuertes escaladas de los precios del petróleo a finales de los años 1973 y 1978. Con los Pactos de la Moncloa se encuentra una fórmula pacificadora, unos compromisos, que permiten suavizar los conflictos sociales y afrontar con sensatez las políticas adecuadas de reconversión en los diferentes sectores productivos. Hoy, con la perspectiva que el tiempo concede para contemplar con realismo y valorar con sosiego los hechos del pasado, resulta evidente que la suerte de los Pactos de la Moncloa estuvo asociada a la suerte de la Constitución. Son dos acontecimientos de la historia contemporánea de España que irán unidos para siempre. La Constitución de 1978 cerraba la fase de la transición política y abría la de la democracia. Los Pactos de la Moncloa habían facilitado así ese paso decisivo de nuestra convivencia política.

No obstante, el Estado alberga en el seno de sus instituciones representantes políticos de distinto signo elegidos democráticamente, lo que le caracteriza con poder y fragilidad al mismo tiempo. El desenvolvimiento de estas instituciones políticas es por naturaleza un equilibrio sumamente inestable. Por ello tienen sentido la existencia de otras instituciones y fórmulas, como las Mesas Sectoriales, la Concertación Social, los propios Consejos Económicos y Sociales, que con representantes no políticos, sino de la sociedad civil, proporcionan equilibrios sociales estables y contribuyen a que el Estado mejore y ponga a prueba permanentemente su legitimidad y la del propio sistema socioeconómico.

3. Fallos del Estado

Si bien en los años treinta la política del New Deal en los Estados Unidos legitimaba la actuación del Estado en situaciones de crisis cíclicas de la economía, después de la Segunda Guerra Mundial crece el Estado de Bienestar hasta los años setenta en los que las crisis energéticas se afrontan desde las economías occidentales con políticas restrictivas apoyadas en la Teoría de los Fallos del Estado. En los años setenta del siglo XX se limita claramente la

intervención del Estado. La influencia en estos años de la Teoría de los Fallos del Estado hace que se deslegitime en cierto modo el Estado de Bienestar. Los fallos del Estado al intervenir en la economía provienen de nuevo de las asimetrías de información entre los agentes, por ejemplo, existe un “El Problema de Principal-Agente” entre el ciudadano que vota a un representante político y delega en él, similar al del ciudadano accionista de una empresa que delega en el Consejo de Administración o en el directivo. Con la particularidad de que al no existir el filtro del mercado, es posible que un ciudadano pueda acabar votando a aquél que lo hace mal y perjudica sus intereses y creencias y no vote al que le ofrece todo lo contrario. Existen otros Fallos del Estado que provienen de “Los Problemas de los Sistemas de Elección”, como la paradoja del votante medio, esto es todos se pelean por el centro, o la paradoja del orden de las votaciones, es decir el orden de las votaciones como señalaba Condorcet influye en los resultados. Finalmente, existen otros fallos del Estado, relacionados con “La Existencia de Grupos de Presión” que pueden ser de defensa de empresarios, de consumidores, de funcionarios, en definitiva de grupos poderosos con intereses comunes. La publicación de numerosos trabajos desde la Segunda Guerra Mundial, con estas ideas de fallos del Estado, ha dado lugar a la justificación de políticas neoliberales de Economía de Oferta de Margaret Thatcher y Ronald Reagan a finales de los setenta e inicio de los ochenta. Su extensión al resto del mundo Occidental ha dado lugar al aumento de las desigualdades sociales derivadas del modelo de crecimiento económico de los años ochenta y noventa y la pérdida relativa del poder del Estado en la determinación y distribución final de la renta. Esto ha dado lugar a la reducción de la legitimidad del Estado y a que en el mundo se hayan desarrollado estrategias de crecimiento a través de fusiones y adquisiciones haya dos empresas que producen aviones, tres empresas que producen y manejan el aluminio, tres empresas de neumáticos, dos empresas de contenedores, pocas empresas controlan el uranio, el gas y el crudo, las materias primas estratégicas claves. Además la existencia una OPEP cada vez más fuerte y cartelizada de países productores de crudo que da lugar a las alzas del petróleo actuales con sus efectos en las subidas de productos alimenticios como la leche y el pan, al desviar gran parte de las cosechas a la producción de biocombustibles, subidas que las multinacionales alimenticias como Nestlé, Danone, Cadbury, Kraft y Unilever, trasladan a los precios de sus productos. En definitiva el ejercicio de poder de mercado en las materias primas estratégicas y en algunas industrias claves genera una inflación creciente.

La crisis de legitimidad del Estado aparece hoy como uno de los grandes temas contemporáneos.

La progresiva desigualdad social pone en peligro no sólo el pacto entre el trabajo y capital, sino el más amplio de la cohesión social. A esta tensión hay que añadir la derivada de la polarización salarial, la temporalidad en el trabajo y el desempleo estructural. Esta tensión no ha dado lugar a una mayor conflictividad social precisamente por el papel mediador de instituciones como los Consejos Económicos y Sociales.

La desigualdad social también da lugar a una pérdida de legitimidad de las instituciones políticas y de sus inquilinos, cristalizada en una menor lealtad y en una menor participación en las elecciones sobre todo de los ciudadanos más jóvenes.

El enfrentamiento entre las dos posiciones de libre mercado y de intervención del mercado no ha cesado desde la publicación en 1776 de la “Riqueza de las Naciones” de Adam Smith hasta hoy. En ambos lados ha habido argumentos de peso en defensa de sus respectivas tesis. El debate se ha enriquecido a lo largo de los siglos XIX y XX, y en lo que

llevamos del XXI. En particular después de la Segunda Guerra Mundial se enfrenten dos grandes teorías: La Teoría de los Fallos de Mercado y la Teoría de los Fallos del Estado. La Teoría de los Fallos de Mercado ya ha sido explicada con anterioridad. Respecto a la Teoría de los Fallos del Estado señala Laffont (1982) que esta Teoría sostiene que el Estado al intervenir en la economía para corregir los fallos de mercado es más caro que el dejar al libre mercado que solucione los problemas de la colectividad. Hay que decir que la Teoría de los Fallos del Estado parece que está dominando desde los años setenta hasta la actualidad.

4. Diseños de Mecanismos de Corrección de los Fallos del Mercado y del Estado

Corregir los Fallos del Estado al intervenir en la economía para corregir los Fallos del Mercado a través del diseño de mecanismos adecuados es el reto que afrontan las nuevas generaciones de economistas y las instituciones independientes, de diálogo, de consenso y rigor como los Consejos Económicos y Sociales actuales.

4.1 El Caso de la Economía de la Transición a la Economía Española Actual (1959-2008)

La transición española puede ilustrar en cinco grandes etapas, como el diseño de mecanismos adecuados junto con el diálogo social puede proporcionar un crecimiento y desarrollo económico sostenido desde 1959 hasta la actualidad.

La primera etapa (desde 1959 hasta 1975). En 1959 España era junto a Portugal el país más pobre de Europa, a pesar de un ligero avance en la producción que se vivió desde 1950, amparado por las incipientes ayudas norteamericanas. Los problemas y desequilibrios que aquejaban a la economía española eran varios y graves:

i) Incremento del coste de la vida que llegó hasta el 15 por ciento y ante el que el gobierno había reaccionado con un aumento importante de los salarios que no hizo sino agravar la situación.

ii) Aumento de la deuda pública.

iii) Déficit comercial muy elevado de la balanza de pagos y una consiguiente reducción de divisas hasta mínimos históricos. El Gobierno español comprobó que, a 31 de diciembre de 1958, sus reservas exteriores sólo suponían 45,4 millones de dólares, cifra inferior a la deuda exterior a corto plazo.

Esta situación era la consecuencia natural de la política económica llevada a cabo hasta ese momento de autarquía, política presupuestaria sin control y corrupción económica.

En 1957 se produce un cambio de gobierno amparado por Carrero Blanco, en el que entran un grupo de ministros, compuesto por López Rodó, Mariano Navarro Rubio y Alberto Ullastres, de orientación católica y buena preparación intelectual en el campo económico y que pertenecían todos ellos al Opus Dei. Estos nuevos ministros tomaron pronto conciencia de lo insostenible que era la situación económica, y empezaron a poner un poco de orden en la política económica y comenzaron a romper con la política autárquica franquista dominante hasta entonces.

Las principales medidas que se tomaron fueron una unificación de los múltiples tipos de cambio existentes, elevación de los tipos de descuento, medidas de control del gasto público y también se propició la entrada de España en el Fondo Monetario Internacional, la OECE y El Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (hoy Banco Mundial).

El antecedente directo del Plan fue un informe de la OECE de 1959 sobre la situación económica en España que contendría las pautas principales del posterior plan.

El Plan fue adoptado por el gobierno el 6 de marzo de 1959 y presentado en las Cortes por el ministro Alberto Ullastres el 28 de julio de 1959 tras vencer las resistencias internas de varios ministros del gobierno y del propio Franco, para los que la política de carácter autárquico tenían un carácter ideológico unido a la victoria en la Guerra Civil y al nacionalismo. Es más, sin la asfixia exterior y la sombra de la suspensión de pagos internacional, es poco probable que se hubiera abandonado este modelo autárquico, tan próximo a la ideología de un régimen creyente en las virtudes omnímodas del Boletín Oficial del Estado, generador de una enorme pléyade de “buscadores de rentas” y con escaso aprecio por los mercados abiertos y con competencia.

Esta etapa, por tanto, comienza con la entrada en el gobierno español de un grupo de tecnócratas, que diseñan una política de desarrollo económico y abierta al mundo internacional, frente a una economía autárquica y autofágica que colapsaba en una economía de racionamiento. La etapa finaliza en el año en que murió el dictador. La expansión de la economía mundial, iniciada después de la Segunda Guerra Mundial en la década de los cincuenta, llega tarde a España. La necesidad de ofrecer unas políticas creíbles al FMI y a la OECE, para obtener créditos blandos de 546 millones de dólares de los que casi la mitad provienen de los Estados Unidos. La economía española aprovecha el Plan de Estabilización y con las ayudas de los ingresos de divisas de los emigrantes, en estos 15 años España se desarrolla y gana más de 20 puntos en el PIB por habitante respecto a la media europea y pasa al 79,2% de la misma.

La segunda etapa dura una década (desde 1975 hasta 1985), al final de la cual España se normalizará políticamente y se adherirá como socio de pleno derecho a la CEE. Esta segunda etapa está marcada por las crisis energéticas, los planes de ajuste (Pactos de la Moncloa y programa a medio plazo del Gobierno del gobierno socialista) con el objetivo de normalizar también la economía. Se trataba como dicen algunos autores de acabar con la maldición histórica de coincidencia de un cambio de régimen con una crisis económica. En definitiva, se trataba de descartar una experiencia como la de 1931-36. En 1931, la Gran Depresión derivada del “Crack del año 1929”, acompañó a la oportunidad democrática de II República; esta coincidencia fue nefasta y condicionó el fracaso de la II República.

La tercera etapa (desde 1986 hasta 1991) es la etapa del euro-optimismo. La reactivación económica de Estados Unidos en 1983, llega a Europa meses más tarde y a España en 1985. Los efectos reactivadores y estimulantes de la economía internacional se unen a los efectos positivos de la llegada de fondos de CEE. Además se empiezan a notar los efectos de las políticas de ajuste tomadas por los gobiernos de UCD primero y del PSOE, después. Se crea empleo de forma intensiva, como en pocas veces en la historia contemporánea-

La cuarta etapa (desde 1992 hasta 1998) que llega hasta la utilización del euro a partir de 1 de enero de 1999, aunque no será hasta el 1 de Enero de 2002 cuando el euro sustituye a la peseta de forma física, coincide en su nacimiento con

la parte baja del ciclo económico. Hay una desaceleración del crecimiento económico que España acusa desde el verano de 1992, pasados los fastos del quinto centenario del descubrimiento de América y de la celebración de la Exposición Universal de Sevilla. Esta cuarta etapa que arranca con la firma del Tratado de Maastricht. Esta etapa exige mucho esfuerzo ya que parte de una contradicción: la convergencia nominal de los países europeos (baja inflación, déficit y deuda pública, reducción de los tipos de interés y estabilidad de las monedas) que debería de aplicarse en momentos de bonanza, ha de ser aplicada en momentos difíciles y de recesión. A pesar de lo cual España ha cumplido los criterios al igual que trece países más (con excepción de Grecia).

La quinta etapa (desde 1999 hasta 2008) comienza con la instrumentación de una sola moneda. A partir del 1 de Enero de 1999 comienza la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria y el euro inicia su andadura como moneda única legal, aunque como se ha señalado no es hasta el 1 de Enero de 2002 cuando desaparece la peseta y queda el euro en España. Conseguida la Unión Económica y Monetaria los buenos años de la economía tocan a su fin, el ciclo económico empieza a cambiar ya en el año 2003 y continúa hasta ahora con la amenaza de una economía española muy dependiente del sector inmobiliario y del motor de la construcción. Además está la influencia de la economía de los Estados Unidos con un pinchazo de la burbuja inmobiliaria y una cierta reconversión de los mercados internacionales de productos financieros de alto riesgo de los que no sabemos con seguridad su situación y que están poniendo en peligro la estabilidad económica internacional.

La economía española tiene problemas de calidad, de calidad en el empleo, que es un empleo con escasa formación, con una temporalidad del 32%, con problemas aún de la incorporación de la mujer, de los jóvenes y de los mayores de cincuenta años al mercado de trabajo. Problemas de calidad también en la productividad de las empresas por escasa inversión en I+D+i que genera una brecha negativa respecto a la productividad media europea en torno al 25%. Resultado de la ausencia de calidad, tanto en el empleo como en la producción, es la baja competitividad de las empresas españolas respecto a las europeas. Encontrar un sustituto al motor "privado" de la construcción en forma de una política contra-cíclica que prime las viviendas sociales y de protección así como la obra pública, junto con una apuesta decidida por otro motor el de la sociedad de la información, el de las nuevas tecnologías con mayor inversión pública y privada en I+D+i sería lo más adecuado. Por otro lado, la situación del sistema financiero español es sólida, no es como en otros países. El Banco de España ha realizado una gran labor, la gran banca privada española es competitiva y las provisiones cumplen ampliamente los problemas que puedan plantearse, a no ser que la crisis financiera internacional fuera mucho más profunda de lo esperado.

Quisiera finalizar en este sentido mis palabras con una cita del filósofo irlandés Richard Kearney: "Europa es como un nuevo Jano: tiene una cara buena y otra mala. La cara mala se debe a sus tentativas a veces arrogantes, de configurar a su propia imagen el resto del mundo (el eurocentrismo), mientras que la buena lo es por su disposición, puesta una vez más a prueba en este decisivo periodo de la historia, a configurarse a sí misma a imagen de un mundo más amplio".

En la búsqueda de ese equilibrio nos hayamos después de conseguida la Unión Monetaria como elemento de una posible Federación de Estados Europeos, con respeto a sus respectivas nacionalidades, hay que afrontar el resto del proyecto que soñaron Schuman, Monnet y Adenauer, la Unión Económica, Social y Política, que hoy están muy

atrasadas. Para avanzar en este camino estoy seguro que instituciones como los Consejos Económicos y Sociales pueden ser de gran ayuda.

¡Muchas Gracias por su atención!

Referencias

Laffont, J.J. (1982): Fundamentals of Public Economics. Cambridge, Mass. MIT Press.

Morgensten, O. y von Newman, J. (1944): Theory of Games and Economic Behavior. Princeton University Press, Princeton.

Spulber, D.F. (1989): Regulation and Markets. MIT Press, Cambridge, Mass.

Juan Ortega Alborch

Secretario de Relaciones Institucionales de CC.OO de Valencia

(Sustituye a Ángeles Alegre San Millán)

- Participante en Mesa Redonda -

TERCERA SESIÓN: TENSIONES ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD
EN EL EMPLEO

viernes, 30 de noviembre de 2007

Introducción.

- Estamos en una economía global (UE y el mundo).
- La estrategia de Lisboa y la posterior renovada tienen mucho que ver con el reto ante la globalización.
 - Mayor y mejor creación de empleo.
 - I+D+i como impulso real, necesario e imprescindible para el S XXI.

Introducción.

- La ampliación de la UE (nuevos retos y necesidades) + lo sucedido con la Constitución Europea + los colores políticos/ideológicos de la CE y de los países miembros.
- Mas Europa Económica (con matices).
- No mas Europa Política.
- No mas Europa Social.

¿En que momento estamos?.

- La CE (22 noviembre 2006) adoptó el Libro Verde “Modernizar el derecho laboral para afrontar los restos del S XXI”.
 - Debate público en la UE.
 - Cómo la legislación laboral puede apoyar las estrategia de Lisboa.
 - (Derecho Laboral y Negociación Colectiva para promover la flexiseguridad).
 - Mercado de trabajo + equitativo + reactivo y + inclusivo.

Consejo mas Presidencia.

- Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (1 diciembre 2006 – Bruselas) + Presidencia Alemana en Berlín el 18 enero 2007 han concluido:
 - El concepto “flexiseguridad” como método útil.
 - Valor del contrato estándar a tiempo completo, de duración indefinida, como piedra angular de las Relaciones Laborales en Europa.
 - No hay obstáculo para otras formas flexibles para necesidades específicas o situaciones concretas.

Consejo Económico y Social.

- El Consejo Económico y Social Europeo adoptó un dictamen sobre el “Libro Verde” el (30 de mayo del 2007). Voto mayoritario que expresaba el desacuerdo:
 - . El momento.
 - . El método de consulta.
 - . Determinados aspectos del análisis.
- Voto particular del Grupo 1º.

La Comisión Europea

- La Comisión Europea (27 de junio 2007) adopta la Comunicación: “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad.

La Comisión Europea.

- Comunicación de la CE sobre el “resultado de la consulta pública sobre el Libro verde” (24 Octubre 2007) dirigida al:
 - . Consejo.
 - . Parlamento.
 - . Comité Económico y social.
 - . Comité de las Regiones.

Comunicación de la CE.

- La legislación laboral es una herramienta imprescindible para la gestión de los RR.HH. y la seguridad de los trabajadores, en un mundo cambiante y con alta movilidad del capital y de la tecnología.
- Existen estrechas interrelaciones entre: Derecho Laboral, Seguridad social y Sistemas de Formación.

Comunicación de la CE.

- Se ha iniciado un debate sobre asuntos “vitales” para el futuro de los Mercados Laborales y para la Cohesión Social en Europa, que precisa más y mejor información sobre:
 - *Prevención y lucha contra el trabajo no declarado, especialmente en zonas transfronterizas.
 - *Promoción, desarrollo y puesta en marcha real de la capacitación, junto con la formación continua para asegurar mayor seguridad en el empleo a lo largo de la vida.

Comunicación de la CE.

- Interacción entre Derecho Laboral y la normativa de protección para apoyar la transición de un empleo a otro (Sistemas Sostenibles de Protección Social).
- Clarificación de los derechos y deberes de las partes implicadas en la cadena de subcontratación para evitar que se impida hacer uso efectivo de sus derechos a los trabajadores y trabajadoras.

¿Qué propuestas se están haciendo?

1. Aprovechar el debate como una oportunidad única para abordar el concepto de trabajo:
 - Equilibrado.
 - Reglado.
 - Basado sobre la realidad de la situación de las persona.
2. Que el enfoque sobre el término flexiseguridad sea más respetuoso con los trabajadores y las trabajadoras y no solo con la reducción de derechos fundamentales sobre el empleo.

Algunas de las posiciones.

- **Mercados laborales flexibles que garanticen la seguridad.** Pensar en flexibilidad y seguridad al mismo tiempo. Una mano de obra estable es buena para la productividad y la competitividad.
- **Principios claves sobre los mercados laborales flexibles y estables.** No se trata de intercambios entre los dos principios, sino únicamente de complementariedad.

Algunas orientaciones políticas a tener en cuenta.

- Garantía de existencia de Sistemas de Protección fuertes, estables, sostenibles y de calidad.
- Abordar reformas “inteligentes” que amplíen y completen la protección al empleo con una seguridad del empleo.
 - Adelantarnos a los acontecimientos.
 - La transición deber ser abordada por los interlocutores sociales y con unos Servicios Públicos de Empleo eficaces, rápidos y con capacidad de evaluación.

Algunas orientaciones políticas.

- **Situar en el centro, la calidad de los empleos, incluyendo el principio de que contratos estables e indefinidos deben ser la forma habitual del empleo.**
 - Los trabajadores y las trabajadoras participarán mas de los cambios, si el mercado laboral está basado en empleos de calidad.
 - La movilidad será mayor si les interesa también a los trabajadores y trabajadoras y no solo al mundo empresarial.

Algunas orientaciones políticas.

- **Impulsar una flexiseguridad negociada con los agentes sociales fuertes, autónomos y representativos.**
 - Sindicatos fuertes para evitar una competencia generalizada a la baja de las normas laborales. Dumping laboral y social.
 - Negociación colectiva que vaya mas allá de lo puramente salarial.
 - Respeto a la autonomía de las partes.

Algunas orientaciones políticas.

- **Mejorar los Sistemas de Protección Social, adaptando las prestaciones sociales para cubrir al conjunto de los contratos y empleos.**
 - Fuente alternativa de ingresos en caso de pérdida de empleo.
 - Fomentan la movilidad al tener medios financieros para buscar un nuevo empleo.
 - Funcionando como un “seguro para el empleo”, compensando las inversiones hechas por los trabajadores cuando cambian de empleo.
 - Mejoran adecuación de oferta y demanda, garantizando que no se vea obligado a aceptar un trabajo inferior a su nivel de competencia.

Algunas orientaciones.

- **Invertir en políticas activas del mercado de trabajo porque:**
 - Son fundamentales para la construcción de “pasarelas” entre un empleo y otro.
 - No actitudes pasivas de los subsidios, sino implicación en programas de formación y educación.
 - Favorecer la adaptación al mercado de trabajo.

Algunas orientaciones.

- **Promover la formación a lo largo de la vida:**
 - Un RR HH instruido y competente es al mismo tiempo más flexible para su adaptabilidad.
 - Las empresas no aumentan lo necesario (a veces invierten menos) en la formación de sus activos.
 - Cada trabajador deberá poder acceder a un plan de formación anual de competencias y cualificaciones.
 - Además deberá recibir la formación necesaria para que sus competencias estén adaptadas a los cambios del lugar de trabajo.

Algunas orientaciones.

- **Poner en práctica una mejor igualdad de género:**

- Las mujeres ocupan empleos más precarios y poco estables.
- Tienen una flexibilidad excesiva.

Por tanto hay que **REFORZAR**: la Legislación; los Convenios Colectivos, el Sistema de Protección y los Servicios Públicos, para poder **LUCHAR** contra la desigualdad y la discriminación.

Algunas orientaciones.

- **Recursos presupuestarios suficientes para la financiación de la flexiseguridad:**
 - Las políticas deben ser financiadas por los Estados y por la UE (evitaría el actual dumping fiscal).
 - Es necesaria una mejor coordinación de la política fiscal de la UE.
 - La puesta en marcha del Pacto de Estabilidad Reformado, debe ser una oportunidad para la capacidad financiera suficiente.

Algunas conclusiones:

- **La CE pone más acento en la flexibilización de la protección del empleo y menos énfasis en la profundización de:**
 - Las políticas activas de empleo.
 - El aprendizaje permanente.
 - la seguridad social.

Algunas conclusiones.

- **La CE da por supuesto que la flexibilización tendrá como resultado la creación de más y mejor empleo. Esto no se ajusta a la realidad de estos últimos años porque:**
 1. No apoya estudios de organizaciones internacionales (OIT-Trabajo Decente, OCDE..).
 2. No apoya estudios propios donde afirma que la flexibilización de la protección del empleo..
 - No incide en la creación de empleo ni en el incremento de la productividad.
 - No anima a las empresas a invertir en formación.

Algunas conclusiones.

- **El modelo de flexiseguridad no es equilibrado porque:**
 - Prima la flexibilidad sobre la seguridad.
 - Los intereses de los empresarios están por encima de los de los trabajadores.
 - Prioriza objetivos económicos en contraposición a los sociales.
 - Contrapone la seguridad (proporcionar la protección del empleo) a la capacidad de adaptarse al cambio.
 - Pretende pasar de una solidaridad redistributiva a una competitiva.

Algunas conclusiones.

- **A los 4 componentes que enumera la CE :**

- Disposiciones contractuales.
- Estrategias globales de aprendizaje permanente.
- Políticas activas de empleo.
- Sistemas de seguridad social.

HAY QUE AÑADIR:

- Políticas “macro” y “micro” que apoyen el crecimiento productivo con empleo de calidad.

Algunas conclusiones.

- **Incluir con más fuerza la negociación colectiva:**
 - Impulsar la flexibilidad interna.
 - Impulsar la organización del trabajo y el papel sindical.
- **Incluir otros indicadores estadísticos cómo:**
 - Gasto en educación y formación.
 - Fracaso escolar y/o abandono escolar prematuro.
 - Cobertura de cuidado de niños y niñas.
 - Cobertura de otras personas dependientes.
 - Inversión en I+D+i.

¿Y el Gobierno Español?.

- El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (mayo del 2006). -la CE lo pone como ejemplo- ya fue un debate con propuestas pactadas.
- Ahora toca evaluar sus resultados, mas que volver al inicio del debate.
- Algunos pretenden empezar desde cero.
- El eslabón mas débil está en: Políticas activas, Acompañamiento en la búsqueda de empleo y en la prevención frente al paro. (Compromiso de acuerdo laboral en donde no se ha avanzado mucho).

Algunas debilidades del mercado de trabajo español.

- 1. Los SS PP de Empleo no están bien y no permiten cumplir la Directiva Europea de atender a la persona desempleada antes de los 6 meses de paro.**
- 2. Tenemos unas políticas activas de empleo:**
 - de oferta.**
 - Indiferenciada.**
 - y no ajustada a las necesidades concretas de los distintos grupos de personas en paro.**

Algunas debilidades del mercado de trabajo español.

- 3. El mercado de trabajo español ha creado mucho empleo en los últimos años (mujeres, emigración) pero:**
 - es un empleo poco solvente ante una coyuntura económica diferente.
- 4. Estos colectivos van a necesitar mayor acompañamiento y protección si se frena el crecimiento:**
 - Han cotizado menos y han quedado con menos derechos.
 - Carecen del “colchón” de la familia.

Ruperto Iglesias García

Vocal del CES de Asturias

- Participante en Mesa Redonda -

TERCERA SESIÓN: TENSIONES ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD
EN EL EMPLEO

viernes, 30 de noviembre de 2007

Economía Social y Flexiguridad

- Concepto básico de Flexiguridad

Para dar una definición marco del concepto de flexiguridad podemos tomar como referencia el modelo danés, con las correcciones y adaptaciones oportunas al caso español habida cuenta de las diferencias culturales, estructurales y económicas existentes entre ambos contextos.

El modelo danés gira en torno a tres ejes que se combinan en lo que algunos llaman el “triángulo dorado”: flexibilidad, seguridad social y un mercado laboral activo.

El 27 de junio de 2007 la Comisión Europea publicó una Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Consejo Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, titulada “Hacia los principios de la Flexiguridad: más y mejores empleos a través de la flexibilidad y la seguridad”. Este documento recoge de forma expresa la necesidad de construir un marco laboral europeo que conjugue la flexibilización de los mercados laborales con la seguridad de empleo, apareciendo el término flexiguridad como fusión de ambas ideas: la flexibilidad y la seguridad.

Bajo el concepto de flexibilidad debemos agrupar las medidas encaminadas a facilitar el acceso de los trabajadores a un puesto de trabajo o a un cambio de empleo, adoptando una perspectiva amplia de lo que se quiere decir con término flexibilidad. En este sentido el Consejo Económico y Social Europeo (CESE) propone como ejemplos:

- Flexibilidad cuantitativa externa: Ajuste del volumen de empleo mediante un intercambio con el mercado laboral externo que incluye despidos, trabajo temporal y contratos de duración determinada.
- Flexibilidad cuantitativa interna: Ajuste temporal de la cantidad de trabajo en la empresa mediante prácticas como horarios atípicos y cuentas de tiempo de trabajo.
- Flexibilidad funcional interna: Organización de la flexibilidad en la empresa mediante la formación, funciones polivalentes y rotación de puestos de trabajo, en función de la capacidad de los empleados para realizar tareas y actividades diferentes.
- Flexibilidad financiera: Variación entre el salario base y los complementos salariales en función del rendimiento del trabajador o de la empresa.

La seguridad no debe ser entendida como algo que beneficie solo a los trabajadores pues la mejora de las capacidades de los trabajadores ofrece más seguridad y ventajas al empleador. El CESE pone como ejemplos:

- Seguridad en el puesto de trabajo: Seguridad derivada de la legislación sobre protección del empleo que limita la capacidad del empresario de despedir cuando quiera.
- Seguridad laboral: Posibilidades de empleo adecuadas debido a un alto nivel de empleabilidad garantizado, por ejemplo, con la formación y la educación.
- Seguridad de renta: Protección de un nivel adecuado y estable de ingresos.

- Seguridad de conciliación: Seguridad de un trabajador de poder conciliar su trabajo con otras responsabilidades o compromisos distintos del trabajo remunerado.

El tercer eje del modelo danés, el mercado laboral activo, garantiza que el desempleado está realmente disponible para el mercado de trabajo y que mejora sus cualificaciones profesionales a través de dos vías:

- Por un lado permite a los trabajadores disponer de ingresos adecuados en los periodos de transición entre dos empleos y al mismo tiempo posibilita el reciclaje profesional a través de programas adecuados de formación.
- Por otro lado el concepto de mercado laboral activo requiere un cambio de actitud que elimine situaciones de fraude mediante el establecimiento de sanciones o la reactivación o reincorporación obligatoria a la actividad

En definitiva se trata de encontrar nuevas formas de flexibilizar los mercados laborales y, al mismo tiempo, ofrecer seguridad de empleo: la flexiguridad puede, por tanto, ser positiva tanto para los trabajadores como para las empresas.

- Marco General de la Economía Social en Asturias

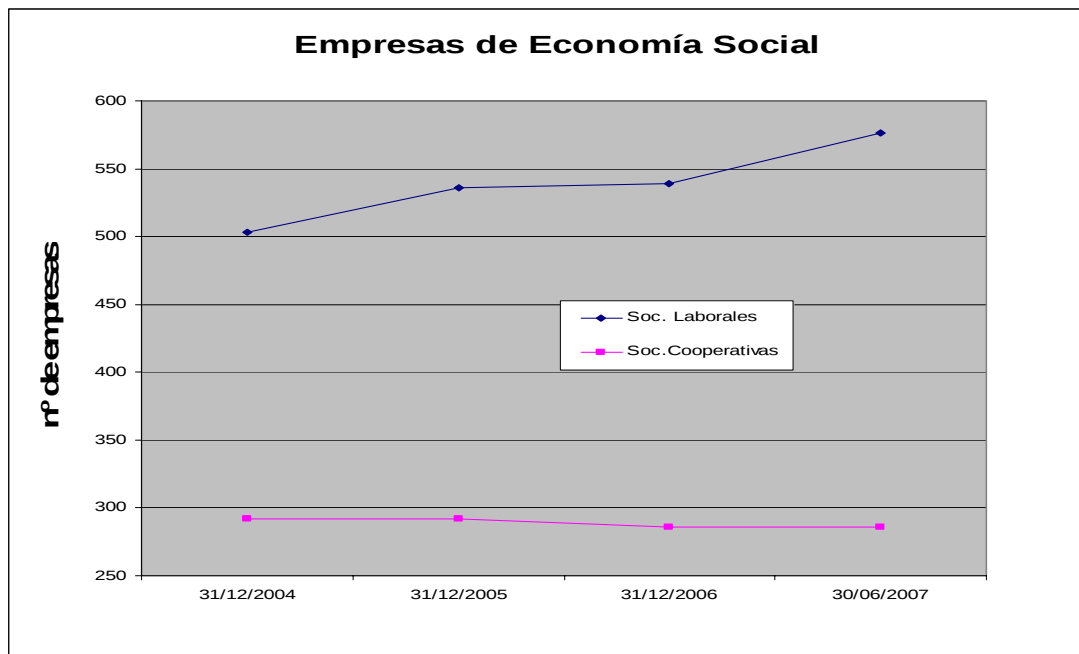
Como introducción al concepto de Economía Social, inicialmente es necesario definir qué tipos de empresas la conforman. Su clasificación abarca a las cooperativas de trabajo asociado, que son aquellas que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. (Art. 80 Ley 27/1999), y comprende también a las sociedades laborales que, bajo una fórmula jurídica de sociedades anónimas o limitadas, son aquellas en las que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan en ella servicios retribuidos, en forma personal y directa, y cuya relación laboral es por tiempo indefinido (Art. 1 Ley 4/1997).

Si realizamos una radiografía cuantitativa de las empresas de Economía Social nos encontramos que durante el periodo comprendido entre 2004 y 2007 el número de cooperativas se ha mantenido estable mientras que el número de sociedades laborales ha aumentado en el mismo periodo de manera sostenida, suponiendo el número de sociedades existentes en 2007 un 16% más que en 2004. El número de empresas que conforman el tejido empresarial relacionado con la Economía Social en Asturias es de 292 cooperativas y 584 sociedades laborales.

Empresas de Economía Social en Asturias

Datos OPEJ. * Los del 2007 son hasta el tercer trimestre

Tipo de empresa	2004	2005	2006	2007*
Sociedades Cooperativas	292	292	286	292
Sociedades Laborales	503	536	539	584
TOTALES	795	828	825	876

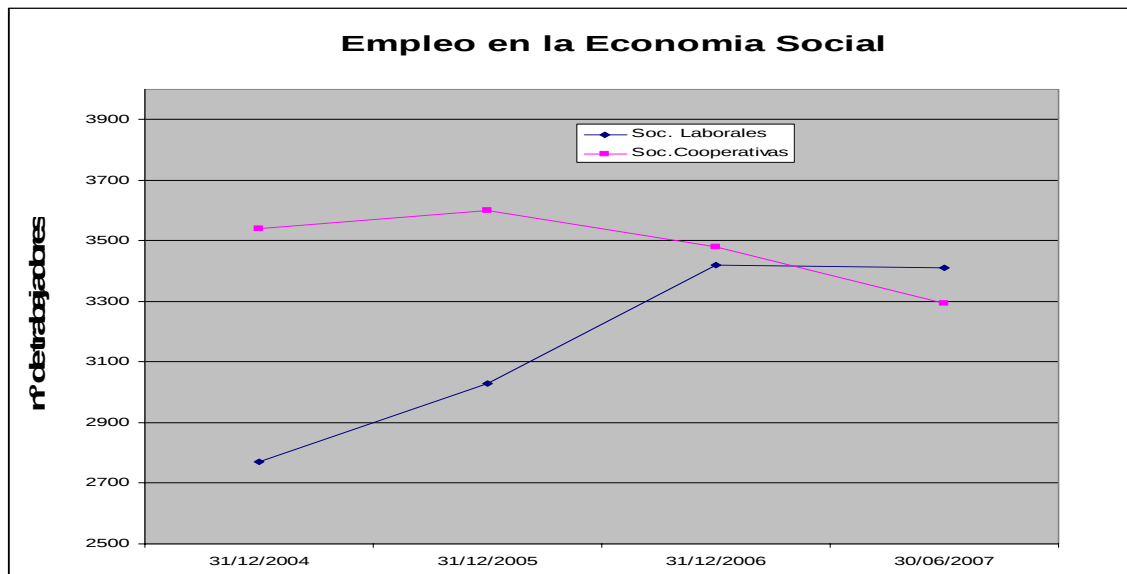


Si observamos el número de trabajadores, en el periodo 2004 - 2007 se han perdido 186 empleos en las cooperativas, lo que representa una disminución neta de un 5,26% del número de trabajadores, mientras que en las sociedades laborales el número de trabajadores en el mismo periodo se ha incrementado en un 26,48%, diez puntos por encima del número de empresas creadas en dicho periodo. Actualmente en Asturias las cooperativas y las sociedades laborales dan empleo a más de 6.800 personas.

El empleo en las empresas de Economía Social en Asturias

Datos OPEs. * Los del 2007 son hasta el tercer trimestre

Tipo de empresa	2004	2005	2006	2007*
Sociedades Cooperativas	3539	3599	3480	3353
Sociedades Laborales	2772	3029	3419	3506
TOTALES	6311	6628	6899	6859



Esta diferencia porcentual entre las cooperativas y las sociedades laborales viene motivada, entre otras cosas, por la falta de una ley de cooperativas de ámbito autonómico. Esta ausencia hace que en el Principado de Asturias el movimiento cooperativista continúe rigiéndose por la Ley de Cooperativas de ámbito estatal que resulta farragosa y encorseta la gestión de las cooperativas, a la par que imposibilita la adaptación de las cooperativas a un mercado variable con constantes cambios en la demanda.

Para finalizar este punto es necesario establecer comparativas con el resto de España para saber en qué momento se encuentra Asturias. Actualmente el descenso del número de cooperativas es una tendencia generalizada en todo el territorio español. Como contrapunto cabe decir que el nivel de crecimiento de las sociedades laborales en Asturias está en un nivel parejo al del resto de las comunidades autónomas.

- Relación entre Economía Social y Flexibilidad

Si entramos a valorar la asociación entre la Flexibilidad y Economía Social nos encontramos que las empresas enmarcadas en este modelo empresarial son inherentemente flexibles por las ideas y valores a continuación se desarrollan.

Las empresas de Economía Social abogan por una flexibilidad asociada al contexto del Estado del Bienestar y de un sistema organizativo sólido, combinado éste con el papel que han de desempeñar las organizaciones representativas de la Economía Social como interlocutoras en el proceso decisorio político, así como en la aplicación de las políticas de mercado de trabajo y formación, manteniendo el sistema del Estado de Bienestar financiado públicamente.

Las empresas de Economía Social, gracias a sus señas de identidad y desde una visión teórica, aglutinan la sensación de asegurar que empresarios y empleados tienen flexibilidad, pero también la seguridad necesaria en los empleos derivados de la actividad empresarial que desarrollan. Esto viene garantizado en tanto en cuanto se produce la doble

relación de socio-trabajador con capacidad de decisión en las orientaciones estratégicas de las propias empresas, así como su reducida dimensión, su carácter eminentemente participativo y su gran arraigo en el territorio.

Si valoramos las opciones de flexibilidad existentes en las empresas de Economía Social nos encontramos diferentes formas de articular este concepto. En primer lugar la "Flexibilidad Interna", implementada en un sistema "amable" de horarios de trabajo que posibilita conciliar la vida familiar y laboral así como un desarrollo pleno de la persona en sus diferentes aspectos vitales. En segundo lugar la "Flexibilidad Funcional" que, a través del desarrollo de multitareas, posibilita cambios y rotaciones entre diferentes puestos de trabajo dentro de la misma empresa. En tercer lugar, pero no menos importante, la "Flexibilidad Financiera", que posibilita acomodar los salarios de los trabajadores y las personas partícipes de la empresa según su rendimiento.

Así mismo, dado el arraigo sobre el territorio que tienen las empresas de Economía Social, se corrigen diferentes elementos negativos del modelo danés. Sirva como ejemplo la casi nula "Flexibilidad Geográfica" asociada a la Economía Social. Este hecho viene motivado por el desarrollo de la actividad empresarial, estrechamente ligado al desarrollo social y económico de las ciudades o las autonomías donde residen las personas que conforman las diferentes cooperativas o sociedades laborales.

- Factores que inciden en la seguridad en la Economía Social

Analizando diferentes aspectos de la coyuntura legal y social de las empresas de Economía Social asturianas, nos encontramos con que el vértice del "triángulo dorado" que corresponde a la seguridad es la parte más débil de las tres. Actualmente se está generando una disminución en la seguridad de las empresas de Economía Social debido a varios factores, tanto internos como externos. Dentro de los que podemos considerar internos se pueden citar los que atañen directamente a la consolidación, desarrollo y crecimiento de estas sociedades, dado que la incorporación de nuevos socios-trabajadores provoca una serie de reticencias internas y externas que coartan las posibles estrategias de seguridad en el marco laboral. Así mismo, estas incorporaciones generan una serie de dificultades económicas a la hora de facilitar el acceso a nuevos socios-trabajadores debido al importante desembolso económico que en muchos casos los nuevos socios-trabajadores han de realizar. Estas reticencias son también importantes a la hora de incorporar nuevos trabajadores a las sociedades laborales y a las cooperativas dado el marco legislativo a las que se tienen que adaptar estas empresas, lo cual nos lleva a abordar los factores externos.

Si atendemos a esas trabas legales que se encuentran las empresas a la hora de garantizar la seguridad, podemos encontrar dentro del marco normativo sectorial (restrictivo en la contratación) la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales. En el desarrollo de esta Ley, el art. 1.2 establece que el número de horas/año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no podrá ser superior al 15 % del total de horas/año trabajadas por los socios-trabajadores y si la sociedad tuviera menos de 25 socios-trabajadores no podrá ser superior al 25%.

De igual forma la Ley 27/1999, Ley de Cooperativas en su art. 80.7 establece que el número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 % del total de horas/año realizadas por los socios-trabajadores

En cuanto al marco normativo general, el Real Decreto-Ley 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, tiene entre sus finalidades, reflejada en su preámbulo, la mejora de la estabilidad en el empleo. Este Real Decreto recoge en su artículo 12.2, que los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

A modo de conclusión hemos de reconocer que nos encontramos ante una reforma laboral que busca, entre sus objetivos, la estabilidad en el empleo y que en este sector puede generar justamente el efecto contrario, al hacer difícil compaginar sus postulados con el crecimiento (aumento de la contratación) y la regulación específica sectorial (limitaciones a la contratación especialmente la indefinida).

Por tanto, para posibilitar un desarrollo de conceptos como la Flexiguridad en la Economía Social sin generar una disminución de la seguridad, se hace necesario realizar reformas en la Ley de Sociedades Laborales y en la Ley de Cooperativas que tengan como objetivo flexibilizar los límites a la contratación para posibilitar que estas sociedades crezcan económicamente manteniendo los principios de seguridad y flexibilidad en el empleo que les son propios.

Ángeles Barrio Alonso

Profesora de Historia Contemporánea, Universidad de Cantabria-

Vocal del CES de Cantabria

- Participante en Mesa Redonda -

TERCERA SESIÓN: TENSIONES ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD
EN EL EMPLEO

viernes, 30 de noviembre de 2007

La perspectiva que puede aportar la Historia –en este caso, una historiadora de la contemporaneidad, especializada en historia del sindicalismo y las relaciones laborales– al tema que aquí venimos tratando puede resultar, hasta cierto punto, tranquilizadora para los espíritus más inquietos por el futuro del empleo, o, al menos, neutralizar las visiones más catastrofistas sobre el problema. No podemos negar la causa del desasosiego entre políticos y planificadores, y entre trabajadores y empresarios, porque la amenaza de extinción que pende sobre ciertos sectores productivos es similar a la de la universalizada mala calidad del empleo y la precariedad del mismo. Pero, para quienes nos dedicamos a analizar el pasado reciente y no estamos comprometidos con la predicción, como los sociólogos o los economistas, la crisis actual del empleo representaría una fase más del complicado proceso que experimentó el trabajo –y el empleo, cuando sustituyó definitivamente en la terminología actual al trabajo– a lo largo de los dos últimos siglos. Frente a la percepción objetiva de nuestros colegas de las ciencias sociales de la gravedad de esta fase crítica para el empleo, los historiadores tendemos a interpretar las turbulencias como episodios de cambios estructurales, reflejo de transformaciones que se repiten de manera casi cíclica en la perspectiva de larga duración implícita, en mayor o menor medida, al análisis histórico, y que conllevan procesos de adaptación, por parte de las fuerzas sociales y de las instituciones, así como de reacción y respuesta a las nuevas situaciones¹.

Nada, pues, esencialmente nuevo en la cuestión del empleo desde este punto de vista. Ha sido, sin embargo, la historia de los conceptos la que nos ha obligado a reflexionar sobre la evolución de la noción de trabajo y empleo desde que, con la industrialización, aparecieron las primeras consideraciones acerca del trabajo asalariado. En el siglo XIX la noción de empleo –y la de empleado, en consecuencia– no era

¹ JOYCE, P.: *The historical meanings of work*. Cambridge University Press. Cambridge 1987.

equivalente a la de trabajo y trabajador, porque trabajo y empleo no eran términos unívocos. El concepto trabajo iba asociado, entonces, al “empleo proletarizado”, los trabajadores eran la “clase obrera”, constituida por las víctimas del “oprobioso régimen de salariado”, exponente de la explotación que sufre el que sólo posee su fuerza de trabajo y tiene que venderla como mercancía, a cambio de un salario. La divulgación del término proletario –o proletariado- como sinónimo de trabajador, –o clases trabajadoras-, en la literatura socialista de finales del siglo XIX, no facilitó la distinción entre las diferentes categorías de trabajadores, ya que, a pesar de la terminología, los verdaderos “proletarios” no fueron los trabajadores de oficios, los especialistas y los artesanos, quienes impulsaron, por otro lado, las primeras organizaciones obreras, sino los obreros no especializados, que no se incorporaron a la organización hasta, al menos, los primeros años del siglo XX².

Los empleados eran miembros de otra clase diferente a la de los trabajadores y así fue hasta, prácticamente, el último tercio del siglo XX, en que la noción de empleo, antes reservada para los trabajadores no proletarizados –empleados eran los *white collars* o trabajadores de cuello blanco, los profesionales, los cargos intermedios de las empresas, etc.-, comenzó a designar algo más genérico y relacionado, en su conjunto, con el concepto de trabajo remunerado y remunerable, con la productividad y la rentabilidad de la producción, pero también con la condiciones en que se desarrolla el trabajo y con los derechos individuales y colectivos que de él se derivan, desde que el trabajo fue instituido como un derecho³.

Ha cambiado, asimismo, el marco en que se produce el empleo en España, de la escala local o regional, como mucho, característica del mercado de trabajo en el siglo XIX e, incluso, en los primeros años del XX, se pasó al marco nacional, a medida que avanzaba el siglo XX, y de éste al transnacional, hace apenas unos años, a través de un proceso impulsado por el ingreso de España en la CEE en 1986, y la adaptación a las

² Véase el “clásico” THOMPSON, E.P. : *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra. 1780-1832*. Laia. Barcelona 1977. Para España, véase PÉREZ LEDESMA, M.: “La formación de la clase obrera. Una creación cultural” en CRUZ, R. y PÉREZ LEDESMA, M. (eds.): *Cultura y movilización en la España Contemporánea*. Alianza, Madrid 1997. pp. 201-233.

³ Véase el “clásico” BRAVERMAN, H.: *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press, New York 1998 (1974). Véase, también, sobre la historia de los conceptos KOSELLECK, R.: *Futuro pasado: para una semántica de los tiempos históricos*. Paidós, Barcelona 1993, FERNÁNDEZ SEBASTIAN, J. y FUENTES ARAGONÉS, J.F. (Eds.): *Historia de los conceptos*. Ayer 53. Madrid 2004, y las voces: FUENTES, J.F.: “Clase obrera”, “Empleado” y “Trabajo” (con FERNÁNDEZ, M.A.) en *Diccionario político y social del siglo XIX español*. Alianza, Madrid 2002. pp. 167-170, 271-275 y 671-674, respectivamente.

normas comunitarias correspondientes, especialmente, después de Maastrich. Han cambiado, por otra parte, las condiciones de la oferta. El mercado de trabajo en España estuvo caracterizado, desde el siglo XIX y a lo largo de la primera mitad del siglo XX, por la falta de integración, los desequilibrios regionales y las constantes fluctuaciones. El predominio del sector agrario hasta casi los años setenta del siglo XX, la lenta terciarización de la economía, los problemas crónicos de la industria, el intervencionismo, la baja productividad, o la tardía incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, fueron factores que no contribuyeron a su evolución ordenada⁴.

La emigración, que desde el siglo XIX hasta la primera mitad del siglo XX, había sido un flujo constante, comenzó a remitir a partir de los años setenta, por lo que España pasó de ser un país tradicionalmente emisor a convertirse en receptor en muy poco tiempo. Otra cuestión diferente, fue la emigración por causas políticas, como en el caso del exilio tras la Guerra Civil. Pero, en general, puede considerarse que la vieja recriminación contra la emigración, por parte de los más críticos al sistema, desde el argumento que aquella sangría de capital humano que abandonaba España en busca de destinos más propicios, era algo que el país no podía permitirse, ha dado lugar a otros argumentos, no de menor intencionalidad política, que han invertido la situación, haciendo de la inmigración uno de los temas “calientes” de la agenda política actual. Es indudable que la sociedad española no deja de verse reflejada en el problema de la emigración por causas socioeconómicas, que muchos españoles tienen recuerdos muy nítidos del trasvase masivo de población campo/ciudad en los años cincuenta y sesenta, así como del cambio del destino tradicional de la emigración, cuando, además de América latina, muchos se dirigieron a Francia, Suiza, Alemania, Holanda, Bélgica o Gran Bretaña en esos años. La preocupación acerca de cómo se va a gestionar la oferta de empleo, cada vez más concentrada en el sector terciario, con la aparición de nuevos grupos en disputa en el mercado de trabajo, cómo se va a afrontar la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, sobre todo, a resolver la recepción

⁴ CARRERAS, A. (Coord.): *Estadísticas históricas de España. Siglos XIX y XX*. Fundación Banco Exterior. Madrid 1989. TORTELLA, G.: *El desarrollo de la España contemporánea. Historia económica de los siglos XIX y XX*. Alianza, Madrid 1994. SOTO CARMONA, A.: *El trabajo industrial en la España contemporánea*. Anthrópos, Barcelona 1989. ESPINA, A., FINA, LL., LORENTE, J. R. (comp.): *Estudios de economía del trabajo en España*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1985. ESPINA, A.: *Empleo, democracia y relaciones laborales en España. De la industrialización al mercado único*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1990.

masiva de inmigrantes de muy diversa procedencia, parece, en cualquier caso, una preocupación legítima⁵.

Ha habido, además, cambios en la instancia jurídico-institucional del trabajo y el empleo. El problema del paro involuntario, como antes se llamaba al desempleo, era una de las grandes preocupaciones de los trabajadores. Las primeras asociaciones obreras del siglo XIX reclamaban por ello el derecho a intervenir, no sólo en la negociación de las condiciones de trabajo, sino también en el mercado de trabajo, para tratar de ejercer cierto control en beneficio de los asociados frente a los no asociados. Expuesto como estaba el trabajador a las fluctuaciones del mercado de trabajo y a los efectos de la libertad de contratación –eufemismo para aludir al derecho patronal de selección y sobre todo de despido, sobre el trabajador-, era lógico que en la asociación encontrara el respaldo suficiente para sobrevivir a las leyes draconianas de la oferta y la demanda. Pero el reconocimiento pleno de los sindicatos como agentes de las relaciones laborales y el proceso de institucionalización de los derechos sindicales no fue ni fácil ni fluido en nuestro país, y en ese sentido, era decisiva la responsabilidad del Estado.

El prejuicio “abstencionista” del viejo modelo de Estado liberal desapareció poco a poco en el tránsito del siglo XIX al XX y dio paso al modelo de Estado interventor y árbitro característico del *new liberalism*, antecesor del *Welfare State* contemporáneo. En fases sucesivas se produjo la plena implantación del Estado como fuente de derechos lo que significó, no sólo la garantía del otorgamiento, sino también, del cumplimiento de los mismos⁶. Sin embargo, la institucionalización de los derechos sindicales, que significaba el reconocimiento del sindicato como sujeto jurídico de derechos para intervenir en las relaciones laborales, como representante legítimo de los trabajadores, no se produjo hasta épocas muy tardías, como así fue en la Segunda República y siempre de forma parcial, puesto que los obstáculos por parte de las

⁵ Véanse, entre otros, *Acuerdo para la mejora y el crecimiento del empleo (2006): dialogo social en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2006. RUESGA BENITO, S., CORDERA CAMPOS, R. (Coord.): *El Estado ante la globalización: políticas macroeconómicas, migraciones y empleo*. Marcial Pons, Madrid 2007. ALUJAS RUIZ, J.A.: *Políticas activas del mercado de trabajo en España: situación en el contexto europeo*. CES, Madrid 2003.

⁶ Sobre el cambio del modelo de Estado del liberalismo clásico al modelo de Estado “new liberalism”, véase, entre otros más recientes, el “clásico” de FREEDEN, M.: *The New Liberalism. An Ideology of Social Reform*. Clarendon Press, Oxford 1978. Las referencias sobre el Estado del bienestar son muy numerosas, pero como orientación véase el “clásico” RITTER, G.A.: *El Estado social, su origen y desarrollo en una comparación internacional*. del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1991. Véase, también, con referencia a España MORENO, L. y PÉREZ YRUELA, M. (Comp.): *Política social y estado del bienestar*. Ministerio de Asuntos Sociales. IESA. Madrid 1992. Y, más reciente, referido a España, PALACIO MORENA, J. I.: *La construcción del Estado social. En el centenario del Instituto de Reformas Sociales*. CES, Madrid 2004.

patronales fueron enormes en este extremo, y el boicot de los sindicatos anarquistas a la política deliberadamente *anticenetista* de Largo Caballero en el Ministerio de Trabajo hasta 1933, tampoco la favorecieron. La plena institucionalización, por tanto, es relativamente reciente y se produjo en la transición democrática, cuando la implantación de la negociación colectiva supuso, además de la culminación de una larga etapa de lucha por los derechos sindicales, la verdadera institucionalización de la concertación social.

Los orígenes remotos del diálogo social tienen que ver en España, como en otros países, con el intervencionismo del Estado en el periodo de tránsito del siglo XIX al XX. La primera iniciativa de intervención oficial en la llamada “cuestión social” tuvo lugar con la creación de la Comisión de Reformas Sociales en 1883, para fomentar la legislación en favor de las clases trabajadoras y demostrar la inclinación de los poderes públicos a resolver las relaciones entre el capital y el trabajo. Una actitud preventiva hacia el problema social para evitar otros males mayores, como que los trabajadores cayeran víctimas del revolucionarismo, que encontró en la filosofía krausista de la Institución Libre de Enseñanza los fundamentos para su puesta en práctica y que representa el espíritu típico del positivismo científico aplicado a la cuestión social⁷. El valor que, como fuente para el estudio de la clase obrera en el XIX, tiene todavía hoy la “macroencuesta” realizada en 1885 por la Comisión en todo el país, es quizá su mejor exponente. En ella se pone de manifiesto el interés que ya tenían para los reformadores todas las cuestiones relativas, no sólo al empleo, sino a la calidad del mismo⁸.

Pero la verdadera tarea de institucionalización de la reforma social le correspondió al Instituto de Reformas Sociales, creado en 1903, tras fracasar el proyecto de creación de un Instituto de Trabajo en 1902, y lo hizo a través de su labor en varios frentes, el de la mediación, por un lado, en los conflictos a través de los tribunales industriales, el de la inspección de trabajo, por otro, el consultivo, a través de la

⁷ El estudio mejor y más reciente sobre el krausismo es CAPELLÁN, G.: *La España armónica. El proyecto del krausismo español para un sociedad en conflicto*, Biblioteca Nueva, Madrid 2006. Sobre la institucionalización de la reforma, véase el “clásico” PALACIO MORENA, J. I.: *La institucionalización de la reforma social en España (1883-1924). La Comisión y el Instituto de Reformas Sociales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1988, y PALACIO MORENA, J. I. (ed.): *La reforma social en España. En el centenario del Instituto de Reformas Sociales*. CES. Madrid 2004.

⁸ Los resultados de la encuesta fueron publicados entre 1889 y 1893 por Reformas Sociales. En 1985, con motivo de su centenario el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publicó una edición *facsimil* de la obra completa, con un estudio introductorio de Santiago Castillo: *Información Oral y Escrita publicada entre 1889 y 1893. Reformas Sociales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1985. Sobre la encuesta, véase DE LA CALLE VELASCO, M. D.: “La Comisión de Reformas Sociales: la primera consulta social al país” en PALACIO MORENA, J. I. (ed.): *La reforma social en España*. Pp.39-69.

preparación de la legislación social, y, finalmente, no el de menos importancia, el científico con su extensa literatura social de estudios e informes acerca del empleo, la legislación de trabajo, el estado de la clase obrera, las condiciones de trabajo, los conflictos, etc., tanto en España como en el extranjero, lo que coincidió con el momento fundacional del Derecho del trabajo en nuestro país, e influyó directamente en uno de sus rasgos dominantes, su carácter tuitivo o protector⁹.

Ese recorrido desde el nacimiento del Derecho del trabajo -que incluía también la previsión social, con la creación del Instituto Nacional de Previsión y el fomento a las instituciones mutualistas- hasta el concepto actual de concertación social, no fue lineal, sino lleno de avances y retrocesos bruscos y, desde el punto de vista histórico, aparece jalonado por la falta de acuerdo entre empleados y empleadores para lograr la negociación colectiva de las bases de trabajo, una confrontación crónica que se produce ante unos poderes públicos incapaces, a su vez, de promover el pacto social previo que exigía la institucionalización de tales derechos. De ahí que, pese al extraordinario papel que tuvo la reforma social en crear las condiciones para implantar una vía *contractualista* alternativa a la arraigada idea de conflicto, la institucionalización de la negociación colectiva -al menos, hasta 1924 en que desapareció el Instituto de Reformas Sociales, absorbido por la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo, que se había creado en 1920- resultase un completo fracaso. El problema era que este fracaso, independientemente de su repercusión negativa para el armonicismo social al que habían aspirado los krausistas, afectaba directamente a la cuestión de los derechos sindicales, con la consiguiente erosión para la legitimidad del Estado.

La vieja “cuestión social” del XIX no era, en el umbral de los años veinte del pasado siglo, una simple cuestión de ricos y pobres, sino un problema de derechos y legitimidades que afectaba a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores: ya no eran las antiguas sociedades obreras de oficios que, desde mediados del siglo XIX venían reclamando los derechos fundamentales del liberalismo, como el de reunión y de asociación, sino los modernos sindicatos, constituídos trabajosamente a lo largo de un proceso más lento que el de otros países europeos, quienes exigían ahora al Estado derechos, no individuales, sino colectivos, es decir, derechos sociales o de ciudadanía. Por decirlo de manera más clara, que el Estado, garante de un nuevo “pacto

⁹ MARTÍN VALVERDE, A.: “Estudio Preliminar. La formación del derecho del trabajo en España” en MARTÍN VALVERDE, A., PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., PÉREZ ESPINOSA, F., VALDÉS DAL-RE, F. CASAS BAHAMONDE, M.E., GARCÍA MURCIA, J.: *La legislación social en la Historia de España. De la Revolución Liberal a 1936*. Congreso de los Diputados, Madrid 1987. pp. CV-CXIV.

social”, fuera el árbitro del antagonismo de los intereses del factor capital y el factor trabajo impulsando la negociación colectiva y, lo que hoy denominaríamos, diálogo social; y que, desde esa condición, ofreciera al trabajador protección contra el paro, la invalidez, la enfermedad o la muerte¹⁰. De ahí que todo déficit de derechos en este sentido, constituiría una merma de la responsabilidad de los poderes públicos en materia social, y una deslegitimación progresiva de su papel ante los ciudadanos, al ser incapaz de garantizar adecuadamente a los trabajadores, como ciudadanos, los derechos de representación –a través de los derechos sindicales legítimos- y al bienestar social – como miembros de la comunidad- que les correspondía.

La ideologización del sindicalismo de clase en España está considerada un hecho histórico indiscutible que, junto a la división entre anarquistas y socialistas, contribuyó a entorpecer el proceso de institucionalización sindical durante el primer tercio del siglo XX, hasta que, finalmente, la Segunda República, implantó la negociación colectiva a través de una vía múltiple –la negociación colectiva pura entre sindicatos y patronales, y la de los jurados mixtos-; pero, en la lucha contra el paro a través de las primeras políticas sistemáticas en este sentido y el desarrollo sin precedentes hasta entonces de la previsión social, el régimen republicano chocó frontalmente con las organizaciones patronales¹¹. Por ello, no menos determinante para el fracaso de la vía *contractualista*, como alternativa al conflicto, fue la resistencia patronal al reconocimiento de los derechos sindicales durante todo el proceso desde su inicio, hasta alcanzar los niveles paroxísticos de los años treinta, que se convirtió en franca hostilidad, y en uno de los problemas más graves a que tuvo que enfrentarse la República¹².

Tras la derrota de la democracia republicana en la Guerra Civil, el régimen de Franco acabó con los derechos y la práctica sindical. En lo relativo al trabajo, la situación del país, en el marco económico de la postguerra, y aunque la propaganda franquista hablaba de pleno empleo, no permitía grandes despliegues teóricos. El Plan

¹⁰ MONTERO, F., MARTÍNEZ QUINTEIRO, M.E. : *Orígenes y antecedentes de la previsión social. Los seguros sociales en la España del siglo XX*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1988. CUESTA BUSTILLO, J.: *Hacia los seguros sociales obligatorios. La crisis de la Restauración*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1988. SAMANIEGO BONEU, M.: *La unificación de los seguros a debate. La Segunda República*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1988.

¹¹ BARRIO ALONSO, A.: “Negociación colectiva, convenio colectivo y contrato colectivo de trabajo” en *Historia de la concertación social en España* (en prensa); y “Derechos sindicales y negociación colectiva en España (De la Restauración a la Segunda República)”. *El mundo del trabajo urbano. Agentes sociales e institucionalización*. Actas del VIII Congreso de la AHC. Vitoria 2006 (en prensa).

¹² Un “clásico” en la materia CABRERA, M.: *La patronal ante la II República. Organizaciones y estrategia. 1931-1936*. Siglo XXI. Madrid 1983. También DEL REY REGUILLO, F.: *Propietarios y patronos. La política de las organizaciones económicas en la España de la Restauración (1914-1923)*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1992.

de Estabilización de 1959, la primera medida racionalizadora que emprendió la dictadura, obligada a encontrar una alternativa a la asfixia económica de la autarquía, fue la causa de que se hablara oficialmente de paro por un tiempo. Una constricción del mercado de trabajo que evolucionó favorablemente, sin embargo, en los años sucesivos a costa del desarrollismo implantado en los sesenta. El régimen, que trataría de estimular constantemente la baja productividad española con las nuevas políticas económicas de desarrollo, también implantó, por paradójico que resulte, un tipo *sui generis* de negociación colectiva, a partir de la ley de convenios colectivos de 1958¹³. Aquellas fórmulas de concertación, si bien restrictivas y vigiladas por la todopoderosa organización sindical oficial –la OSE y los sindicatos verticales–, fueron, sin embargo, el germen de un movimiento reactivo en el que se gestaron los principales focos de oposición al régimen a partir de entonces, como es el caso de las primeras Comisiones Obreras¹⁴.

Iniciada la transición a la democracia, la restauración del diálogo social fue uno de los elementos prioritarios de la agenda política de los primeros gobiernos de UCD, lo que determinó no sólo la forma en que se recuperaron los derechos sindicales, sino también el sistema de representación de los mismos. Evitar los obstáculos en el camino hacia la concertación social era un factor decisivo para garantizar su viabilidad política, de ahí que, al no haber acuerdo entre los sindicatos “históricos” y las nuevas formaciones sindicales surgidas en las últimas etapas de la dictadura en el calor de la oposición, se optase por darles la máxima representación posible. Así pues, aunque se mantenía la tendencia histórica de la baja afiliación sindical –en España se había mantenido a niveles mucho menores que en otros países de Europa desde sus mismos orígenes– lo que le daba una baja representatividad social, al disponer de una alta representación, los sindicatos llegaron a tener un papel muy decisivo en el proceso político general, con todo lo que ello implicaba para el ámbito de la economía y las políticas sociales y de empleo. Los Pactos de la Moncloa, o los sucesivos Acuerdos Económicos y Sociales –AES–, así como las medidas tomadas en relación a aspectos concretos del desarrollo de la representación en el mundo laboral o los resultados de las primeras elecciones sindicales en las empresas, son el exponente más claro del éxito de

¹³ RUESGA BENITO, S.: “La negociación colectiva” en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C.: *Las relaciones laborales en España*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid 1991. pp. 379-402.

¹⁴ RUIZ, D.: *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Siglo XXI. Madrid 1993. MOLINERO, C., YSÁS, P.: *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Siglo XXI, Madrid 1998.

los sindicatos mayoritarios, UGT y CC.OO.¹⁵. Sin embargo, cuando la democracia se normalizó con la llegada de los socialistas al poder en octubre de 1982, el clima de acuerdo comenzó a decrecer hasta romperse a mediados de los ochenta, abriendo una etapa de crisis que culminó en la convocatoria conjunta por parte de esos mismos sindicatos –UGT y CC.OO- de una huelga general contra el gobierno el 14 de diciembre de 1988. Hasta 1996, con el PP en el poder, no se recuperó el acuerdo a través del llamado Pacto de Toledo que dio lugar a otros pactos sucesivos en materia, no sólo de pensiones, sino también de salarios, desempleo, conflictos de trabajo, etc., lo que constituía, como ya había ocurrido en otros países, como en Gran Bretaña en los años setenta, un cierto desafío a las previsiones teóricas acerca de las condiciones idóneas para la concertación social¹⁶.

Las repercusiones de todo ello para el empleo están fuera de duda. La situación de la que se partía era mala, o muy mala, el falso pleno empleo del franquismo había acabado de manera abrupta con la crisis económica de los setenta y la subida del precio del petróleo, por el retorno de los emigrantes y por la incorporación progresiva al mercado de trabajo de las mujeres y los jóvenes, producto del *babyboon*. A partir de ese momento, el paro comenzó a ser uno de los problemas más serios para los diferentes gobiernos, obligados, por su parte, a aliviar los problemas crónicos de la economía española y de la estructura industrial, como la competitividad. La reconversión industrial, una tarea que tuvieron que llevar a cabo los gobiernos socialistas, incidió de manera drástica en la reducción de plantillas y puso en evidencia la existencia en España de lo que se denomina paro estructural, que se refiere a una tasa de desempleo que permanece en el tiempo, y que afectaba, principalmente, a los sectores industriales tradicionales.

El desempleo masivo –su tasa en 1980 se correspondía con un poco más del 12 % de la población activa, en 1985 con casi el 22 %, en 1990 había bajado al 16 %, para remontar otra vez hasta casi el 23 % en 1996- era, efectivamente, en el final del siglo XX uno de los principales problemas de la sociedad española. Aunque la expansión económica de la segunda mitad de los ochenta había hecho que descendiera de forma significativa a costa, principalmente, del crecimiento en el sector servicios, la tasa de

¹⁵ OTERO, L.E.: “La transición económica: del capitalismo corporativo a la Unión Europea” en MARTÍNEZ, J.A. (Coord.): *Historia de España del siglo XX. 1939-1996*. Cátedra, Madrid 1999. pp. 365-451.

¹⁶ Véase ROYO, S.: “*A new century of corporatism?*”. *Corporatism in Southern Europe. Spain and Portugal in comparative perspective*. Praeger, Westport. Conn. 2002.

paro seguía siendo en España mucho más alta que en otros países de la Unión Europea. Pero, además del componente estructural del paro, con la flexibilización del mercado de trabajo y de los sistemas de contratación, el empleo había manifestado una notable tendencia a la precariedad desde entonces, hasta el punto que en los años noventa el empleo temporal era un fenómeno que había producido una, cada vez más clara, segmentación en la sociedad española, entre los trabajadores con empleo indefinido, y los de empleo en precario. Si a esta *dualización* se añaden otros factores, como la alta tasa de siniestralidad laboral, la rigidez de las relaciones laborales, o los costes laborales, puestos siempre como argumento de los problemas de productividad y competitividad de la economía, el horizonte hacia un crecimiento sostenido del empleo en España no se presentaba en absoluto despejado en el umbral del siglo XXI.

El nuevo siglo ha introducido variables que, aunque no modifican sustancialmente el panorama establecido, ni los factores que intervienen en el empleo, representan, al menos, nuevas formas de interpretar su acción, enfocadas, prioritariamente, a lograr su calidad y a no reducir las prestaciones sociales. De nuevo, el Estado se perfila como un actor determinante para neutralizar los efectos perversos del desempleo. Por más que haya sido cuestionado su sostenimiento por los partidarios de la liberalización radical, la afirmación del Estado social se plantea cada vez más como una necesidad, desde posiciones comprometidas con sus destinatarios acerca de la calidad de las mismas, lo que implica mayor responsabilidad de la Administración con la gestión del gasto en relación a evitar el déficit, en la medida de lo posible, así como una progresiva asimilación por parte de la ciudadanía de la necesidad de adoptar conductas, igualmente, *responsables* en esa materia.

Promocionar en los usuarios una actitud crítica, capaz de neutralizar una posible “desideologización” acerca de la defensa de los intereses generales, frente a los particulares, al mismo tiempo que obliga a los políticos a mantener la coherencia y asumir el coste de la impopularidad de determinadas medidas, parece cada vez más necesario desde la ética social que debe representar el Estado en las sociedades democráticas. Pero, aún conservando el papel decisorio que se ha reservado en España el Estado, patronales y sindicatos deben seguir avanzando hacia modelos más pluralistas y menos corporativos de relaciones laborales, y llevar a cabo un tipo de negociación colectiva más eficiente en bien de una mayor cohesión social para evitar que los incentivos a la productividad se generen en el nivel de los ajustes salariales o en los recortes del gasto social. Especialmente relevante resulta este extremo, si se considera

que los sectores más expuestos al desempleo, o al empleo de mala calidad, son, precisamente, aquellos que ya se han citado en intervenciones anteriores, los más débiles o sensibles, como los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes o los parados de larga duración.

No quisiera terminar sin recordar, finalmente, como consejera del grupo de expertos del Consejo Económico y Social de Cantabria, que, ante los desafíos que supone una nueva revisión del “pacto social”, a pesar de los cambios profundos en la estructura del empleo que necesariamente repercuten sobre los empleados, o, incluso, la nueva morfología de los empleadores, y que son el resultado de las mutaciones que en los últimos años vienen experimentando el factor trabajo y el factor capital, los Consejos Económicos y Sociales no han perdido ni un ápice de su función integradora y de representación social. Como órganos genuinos de mediación que comenzaron a funcionar en todo el mundo occidental en torno a los años de la Primera Guerra Mundial, cuando los Estados tuvieron que asumir su función de gestores de los intereses colectivos, frente a los individuales, representan la mejor herencia que nos ha legado la Historia en materia de derechos sociales, aquella que los identifica con el ilustre Instituto de Reformas Sociales, y que reflejan los recursos científicos, materiales y humanos disponibles para las soluciones a nuestros problemas más perentorios en materia social y económica.

Jaime Rabanal García

*Consejero de Economía y Asuntos Europeos del Principado de
Asturias*

- Cierre del Encuentro -

TERCERA SESIÓN: TENSIONES ENTRE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD
EN EL EMPLEO

viernes, 30 de noviembre de 2007

De la sociedad del bienestar a la sociedad del riesgo. Ese es el paisaje que los sociólogos contemporáneos retratan en este principio de siglo. El primer damnificado de esta renuncia al bienestar distributivo que desde el dogmatismo ultraliberal se predica, es el empleo de calidad, generador de riqueza y uno de los pilares de los equilibrios sociales de los países más avanzados política y económicamente.

Se trata en definitiva de debatir por qué modelo se apuesta. Bien sabemos que la sociedad del bienestar levantada desde los postulados de William Beveridge tras la Segunda Guerra Mundial se convirtió en un referente. Dio respuesta adecuada a una fase de desarrollo de los países industrializados en entornos de pleno empleo basados en trabajo manual, en el que los conocimientos prácticos primaban sobre los teóricos.

Sin embargo, la continua evolución tecnológica ha cambiado la base productiva y nos lleva a una sociedad postindustrial, en que priman el sector servicios y los conocimientos teóricos. Este cambio y la crisis económica de los 70, provocó un aumento significativo del paro en los países europeos que llevó al replanteamiento continuo del anterior modelo, debido a los desequilibrios que se generaron.

Estos problemas en el mercado de trabajo no se pueden achacar simplemente a los propios cambios tecnológicos, que también ocurrían en los años anteriores, sino también a la aceleración de estos cambios. Así, las necesidades laborales de las empresas de una economía han pasado a ser muy variables en periodos más cortos de tiempo, sin que todos los trabajadores sean capaces de realizar el reciclaje suficiente para mantenerse activamente en este nuevo mercado laboral, bien por obsolescencia de su capacitación o como consecuencia del desarrollo tecnológico.

Esto es particularmente acusado en determinados colectivos como los trabajadores de edad avanzada y los trabajadores poco cualificados, pero también en las dificultades de otros para incorporarse al mercado laboral.

Sin embargo, muchos de los puestos de trabajo de reciente creación no encuentran personal que posea las cualidades profesionales y sociales requeridas, mientras que en otras ramas de actividad se dan ciertos niveles de desempleo.

Este panorama es general al conjunto de las economías y por primera vez se da en Asturias. La relevancia de los programas de formación "a la carta" con un compromiso de contratación por parte de las empresas, se encuentra en que parecen instrumentos adecuados para dar solución a este tipo de problemas.

De esta forma muchas de las personas que se encontraban fuera del mercado laboral, se verán atraídas a incorporarse y a la vez, las necesidades empresariales de mano de obra quedan satisfechas.

Es necesario facilitar el acceso al mercado laboral a aquellos colectivos que han tenido dificultades para hacerlo, como los jóvenes, por esto cobran una gran importancia las políticas de empleo orientadas a ellos en las que se apoya la contratación indefinida para dar estabilidad al empleo y los contratos en prácticas, para hacer más accesible la entrada al mercado laboral para los que lo hacen por primera vez.

En este sentido, la formación continua también constituye un elemento clave para evitar largos periodos de desempleo, como por ejemplo los que se dan en desempleados en edad avanzada, ya que permite adaptarnos a los continuos cambios de un mundo tan dinámico como el actual y aumentar nuestro rendimiento.

En un mundo globalizado, basado en la sociedad de la información, del conocimiento y de los servicios, como el actual, es difícil continuar con el modelo clásico del ciclo vital, en el que una persona se formaba inicialmente, accedía a un puesto de trabajo generalmente a tiempo completo y éste le duraba hasta alcanzar la jubilación.

Ésta es una opción, pero las nuevas realidades socioeconómicas nos ofrecen otras alternativas y éstas son las que nos interesa rastrear ahora.

Vivimos tiempos del “trabajo frágil”, como lo definió el sociólogo alemán Ulrich Beck, que se caracteriza por carecer de la seguridad de un contrato fijo, que obliga a trabajar en varios sitios sin regularización para obtener los mismos ingresos y en el que el trabajador debe renunciar al tiempo libre.

El mercado de trabajo actual requiere otros escenarios. Por un lado, las empresas quieren conseguir el tamaño óptimo de su plantilla tanto a corto, a medio, como a largo plazo utilizando modalidades flexibles de organización del tiempo de trabajo. Por otro lado, los trabajadores tienen distinta preferencia por los diferentes tipos de empleo según el momento en el que se encuentren de su ciclo vital, pero ambicionan un estatus de plena seguridad, que a veces lleva aparejada excesivas rigideces que pueden conducir a cuestionar la viabilidad del proyecto empresarial.

Es por ello que parece necesario encontrar el punto que permita desarrollar la flexibilidad laboral en un entorno de seguridad.

Según la idea de “los mercados transicionales” postulada por Günter Schmid, director del Centro de Investigación en Ciencias Sociales de Berlín, las personas experimentarán a lo largo de su vida varias transiciones en su situación laboral, como consecuencia de cambios en el tipo de contrato (indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial), en lo que respecta a la empresa para la que trabajan, fases de ocupación y desempleo, y por tanto, éstas deben organizarse institucionalmente de forma que el aumento de esta flexibilidad en el mercado de trabajo no provoque la exclusión de aquellas personas con menor cualificación o con más dificultades para acomodarse a los retos profesionales y laborales del siglo XXI.

Por todo esto, no sólo debe preocuparnos crear más empleo sino que se debe actuar en la dirección de la “flexiseguridad” y calidad de la de los puestos de trabajo.

La misma creación de empleo es un primer mecanismo de “flexiseguridad”, ya que la reducción del desempleo asegura a un trabajador, incluso con contrato precario, ya que facilita su pronta recolocación.

En ese sentido, la evolución del empleo en Asturias ha seguido una senda muy favorable en consonancia con la buena marcha de la economía asturiana. La unión de los esfuerzos de todos los agentes sociales y económicos permitió alcanzar cifras tan representativas como la de los más de 100.000 empleos netos creados durante estos últimos diez años y las perspectivas de futuro siguen siendo alentadoras.

La mayor parte del empleo creado ha sido de calidad y en sectores que antes no existían y de elevado valor añadido, como los relacionados con las nuevas tecnologías.

La calidad en los puestos de trabajo es también un factor competitivo para una empresa, ya que permite que sus empleados se identifiquen con la misma y estén predispuestos para esforzarse en sus tareas diarias y reciclarse formativamente según las necesidades de su empleador. Por ello, supone un aumento en la productividad y con ello de la rentabilidad de estas sociedades y de las remuneraciones salariales. El incremento del valor añadido es la base para la mejora de las condiciones de vida y del crecimiento económico sostenido.

Por ello, la flexibilidad no debe desembocar en empleo marginal y precario, sino que se debe garantizar los derechos de los trabajadores para evitar que se produzcan efectos negativos y aprovechar las oportunidades porque la competitividad de las empresas también la garantiza un empleo de calidad. No queremos el "trabajo frágil", sí empleo que contribuya a extender el Estado de Bienestar.

En la concepción de un trabajo de calidad también adquiere una gran relevancia la conciliación de la vida familiar y laboral. Todas las personas han de poder trabajar pero también disfrutar de su tiempo de ocio para desarrollar su vida personal, entre cuyos objetivos está la formación y el reciclaje profesional.

Con esta meta se promueven medidas tales como la extensión de la red de educación de 0 a 3 años, para que aquellas personas que decidan tener un hijo no tengan dificultades para continuar en el mercado laboral. También se ha desarrollado la ley de Dependencia que permite la incorporación al trabajo de aquellas personas al cuidado de alguno de sus familiares en situación de dependencia. Son medidas, reforzadas por los beneficios fiscales o las ayudas directas a la natalidad, que persiguen compatibilizar calidad de vida y calidad profesional.

En esta tarea hoy un objetivo prioritario para todos los que tenemos alguna implicación en la mejora de las condiciones laborales y económicas, que es aplicar fórmulas de contratación flexibles, adaptadas a las necesidades de la empresa y del empleado, para que en este abanico encontremos todas las posibilidades de equilibrar vida familiar con profesional, sin renunciar a ninguno de los dos.

Otro punto relevante dentro de la calidad del trabajo, es la de conformar empleos que se desarrollen en un entorno seguro y sano. Es necesario y prioritario reducir la siniestralidad laboral por ello, se deben fomentar las actuaciones de formación y prevención porque en definitiva el trabajo es generador de riqueza y, por tanto, de vida.

La igualdad de oportunidades para ambos sexos y para las personas discapacitadas debe ser otro objetivo omnipresente en las políticas de empleo. No debe existir espacio para la exclusión social.

La movilidad laboral es otra de las fórmulas que debe suponer una oportunidad de enriquecimiento personal por la adquisición de muchos más saberes que los estrictamente laborales, como por ejemplo el conocimiento de distintas culturas. Es importante apoyar el empleo dentro de la propia comunidad, pero también ofrecer la oportunidad de abrirse al exterior como forma de adquisición de nuevos conocimientos y para el desarrollo personal.

Por último señalar que nuestro Sistema de Protección Social como bien sabemos, se asienta sobre una población cada vez más envejecida, por lo que es de vital importancia para su mantenimiento crear más empleo, pero que además éste sea de calidad para continuar con la mejora del Estado de Bienestar.

Hoy en día las personas comienzan a trabajar a una edad más avanzada debido al más dilatado proceso de formación inicial. Ahí surge como otra medida encaminada al mantenimiento del actual sistema de protección social a largo plazo: la prolongación de la vida laboral. Es además una oportunidad, una opción más, para aquellos que sintiéndose útiles profesionalmente quieren seguir contribuyendo a la mejora del mercado laboral con su experiencia. En este sentido el Congreso ya se ha pronunciado sobre este tema ampliando la posibilidad de jubilarse a los 70 años.

La renuncia a un mercado de trabajo de calidad representa una renuncia a la sociedad del bienestar y a la competitividad. A más empleos precarios, escasamente cualificados y mal remunerados, menor riqueza para distribuir. Ahí está el reto: mantener y ampliar los cimientos del Estado de Bienestar con más empleo y de mayor calidad. Una meta que es posible.