

¿Qué modelo de mercado de trabajo?

Resulta apremiante proceder a una revisión integral del marco de prestaciones por desempleo



Juan José Rubio Guerrero

La reforma laboral es determinante para impulsar las posibilidades de crecimiento de España por cuanto es una condición necesaria para la recuperación del empleo y fundamental para una adecuada definición del marco de toma de decisiones estratégicas de las empresas en sus previsiones a medio y largo plazo. Las transformaciones en el marco de mercado de trabajo deben abordarse bajo el concepto de lo que se ha venido en denominar 'flexiseguridad'; es decir, flexibilizar el marco de relaciones laborales para dotar mayor capacidad de ajuste entre la oferta y demanda del factor trabajo, sin perjuicio de que los trabajadores desempleados puedan disfrutar de un protección adecuada, que les cubra ante una pérdida de rentas, a la vez que le motive a una búsqueda activa del trabajo a través de mecanismos de inserción laboral eficaces. En esta línea, es necesario revisar el marco contractual, los esquemas de negociación colectiva y el diseño de las políticas activas y pasivas de empleo.

Respecto al marco contractual, será necesario, en primer lugar, simplificar y reducir la tipología de contratos laborales. En estos momentos, nuestro marco de relaciones laborales reconoce más de 40 modalidades diferentes de contratación, con un esquema de derechos y obligaciones yuxtapuestas y mal definidas como consecuencia de un acarreo histórico de figuras contractuales que han surgido por necesidades puntuales y que distorsionan el marco general de contratación. Esta reducción y simplificación debería ir en la línea de limitar a dos tipos de contratos los actualmente existentes para los nuevos empleados y sin efectos retroactivos. Se trataría de definir un contrato a tiempo completo, con carácter indefinido y con unos costes de extinción de la relación laboral de un máximo de 20 días por año trabajado en los llamados despidos improcedentes.

Por su parte, y con el fin de fomentar la expansión de la población activa, debería articularse un tipo de contrato a tiempo parcial, con unos requisitos y costes inferiores a los que hoy existen en la normativa laboral, pero con iguales derechos y obligaciones que uno a tiempo completo. Para ello, debería eliminarse la prohibición actual de hacer horas extraordinarias en los contratos parciales y flexibilizar la distribución de horas complementarias de estos.

Salarios mínimos

En segundo lugar, por la necesidad de incorporar a los jóvenes al mercado de trabajo (más del 48% de la población menor de 25 años que busca empleo no lo encuentra y en torno al 25% de los parados tiene menos de 25 años) y con el fin de obtener experiencia laboral que posteriormente puedan rentabilizar profesionalmente, entendemos que deben flexibilizarse los salarios mínimos interprofesionales y de convenio para los jóvenes. El sistema de 'minijobs' constituye un instrumento de inserción laboral para trabajadores jóvenes de escasa cualificación profesional que debe ser valorado por ellos como una fórmula de capacitación y promoción profesional de futuro. Deben ser entendidos como salarios de aprendizaje y, por lo tanto, inferiores a los que se pagan a quienes pueden aportar ya una experiencia profesional razonable.

Estas fórmulas de inserción laboral están reconocidas, a nivel comparado, en países como Reino Unido y Holanda, con gran éxito y alta aceptación por oferentes y demandantes de trabajo. Asimismo, se deben reducir los altos niveles de absentismo laboral en nuestro país que dupli-

ca los existentes en los países de nuestro entorno.

En relación a la negociación colectiva, resulta fundamental romper con las rigideces del actual marco, comenzando por los esquemas de negociación salarial. Los salarios deben tomar como referencia la realidad económica de cada empresa y las circunstancias específicas de productividad de cada puesto de trabajo, desarrollando los sistemas de retribución variable en función de la misma y alejándose de los esquemas salariales que supongan la indicación automática respecto al comportamiento del IPC. Otro elemento a considerar en el ámbito de la negociación colectiva es el de la prevalencia de los convenios generales sobre los de empresa. Estos convenios deben tener prevalencia sobre los generales, por cuanto sólo éstas son capaces de definir las capacidades y posibilidades de evolución salarial en función de sus proyecciones económicas y financieras. Un tercer elemento clave a considerar en la negociación es la mayor flexibilidad en la aplicación de las llamadas 'cláusulas de descuelgue' de los convenios colectivos de ámbito superior. La supervivencia de muchas empresas está ligada a la posibilidad de acogerse a este tipo de cláusulas de forma automática en los supuestos de crisis.

Asimismo, la extensión de los convenios más allá de la fecha acordada (ultraactividad) debido a la inexistencia de acuerdos entre la parte patronal y la social dificulta la adaptación de las empresas a las condiciones cambiantes y dota de mayor poder negociador a la parte que se opone a su revisión. Los convenios, como cualquier acuerdo que vincula a partes, debe tener una eficacia limitada al ámbito temporal de aplicación

Quale modello per il mercato del lavoro? (mm)



que definieron las partes.

Un cuarto elemento de consideración exige garantizar a las empresas un alto grado de flexibilidad interna o no vincularla a los procesos de negociación colectiva. La realidad ha puesto de manifiesto que recoger estas cuestiones en los convenios ha supuesto incorporar unas rigideces en muchos casos insoportables en la organización de la plantilla y su trabajo, comprometiendo la producción y elevando los costes laborales, ya que en muchos casos la reorganización de las plantillas se hace incorporando incentivos económicos que se consolidan en el tiempo.

Por lo que respecta a las políticas de empleo, resulta apremiante proceder a una revisión integral del marco de prestaciones por desempleo, evitando que sea una forma de embalsar trabajadores en paro y tratando de incentivar la salida temprana de esta situación. Para ello, entendemos se debe, entre otras medidas, modular las prestaciones en función del tiempo de desempleo, condicionarlas al no rechazo de un puesto de trabajo, vincularlas a una búsqueda activa del empleo y, en su caso, a un aprovechamiento efectivo de la participación en actividades de formación y reciclaje profesional. Sin olvidar la necesidad de reorientar este tipo de políticas desde la vertiente pasiva hacia la activa, desarrollando mecanismos de intermediación laboral, gestión de colocaciones y formación profesional, teniendo en cuenta las necesidades reales del mercado y las proyecciones sobre su evolución futura.

Este tipo de políticas exige un conjunto de agentes implicados que sean competentes, que doten de calidad a los procesos y que sean controlados y evaluados por sus resultados en términos de inserción laboral, ajuste ocupacional y movilidad funcional y geográfica de los empleados.

**Catedrático de Hacienda Pública. UCLM
Foro Independiente de Analistas Fiscales**

