

en portada



**FINANCIAL TIMES** Éxito de la emisión de bonos griegos. Grecia ganó un crucial voto de confianza de los mercados financieros esta semana al colocar su emisión de deuda de forma exitosa, según valoró 'Financial Times'.

**THE WALL STREET JOURNAL** Grecia salta un obstáculo crucial con la venta de su deuda. El diario destaca el éxito de la venta de deuda griega y de la estrategia de la Unión Europea de no realizar una intervención directa para rescatar al país. Además, considera que un rescate demasiado rápido podría dañar al euro a largo plazo si hace que otros países desobedezcan el control del déficit.

laboral



## debate sobre el mercado de trabajo

El profesor Víctor Montuenga plantea la necesidad de analizar a fondo la reforma del sistema de negociación colectiva

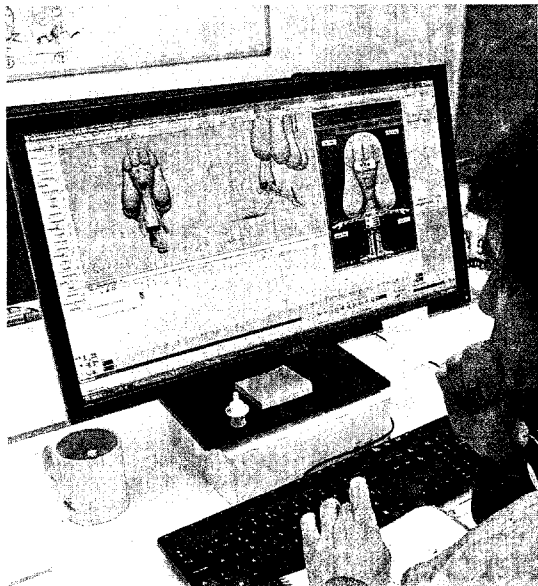
# La negociación colectiva, en el punto de mira

Las medidas que deben aplicarse para tratar de reducir el enorme volumen de paro existente en España son objeto de gran debate. De forma sintética, podemos hablar de dos posturas bastante encontradas. Lo cierto es que hay un gran consenso en cuanto al diagnóstico y a una buena parte de las políticas de medio y corto plazo. Así, la volatilidad del mercado de trabajo español, es decir, la facilidad para crear empleo en momentos expansivos, y la rapidez con que se destruye en recesiones o épocas de crisis, está fuertemente vinculada a la dualidad del mercado de trabajo, consecuencia de la elevada temporalidad en nuestra economía.

En la situación actual de crisis, casi todos propugnan políticas expansivas de demanda, incluyendo el mantenimiento de las rentas de los desempleados; la mejora en la eficacia y eficiencia del Servicio Público de Empleo para mejorar el ajuste en el mercado de trabajo y la revisión de las políticas activas con el fin de conseguir una mejora efectiva en la formación continua. Igualmente, parecen necesarias medidas que estimulen y permitan una mayor flexibilidad interna, como la movilidad funcional y geográfica, al tiempo que ajustes en el tiempo de trabajo para conseguir una mayor adaptabilidad de la empresa ante los cambios en la demanda, sin que ello redunde en destrucción de empleo.

### Reducir la temporalidad

Sin embargo, aparecen dos visiones altamente enfrentadas en lo que se refiere a la reducción de la temporalidad. Para muchos, entre ellos el gobierno, los sindicatos y 750 firmantes de un manifiesto por el empleo, la gran tasa de temporalidad española es debida básicamente a su estructura productiva, con un gran número de actividades de carácter estacional o temporal, como el turismo o la construcción. Argumentan que, puesto que antes de la crisis se creó empleo durante muchos años, las actuales cifras de paro no pueden ser exclusivamente consecuencia de la regulación del mercado de trabajo y, por eso, no consideran necesario reformar-



Cambiar el modelo productivo llevará tiempo y exigirá inversiones. HA

**Pocas modificaciones efectivas ha habido desde que en 1980 se publicara el Estatuto de los Trabajadores**

lo ampliamente. Lo que hay que intentar cambiar es el modelo productivo para conseguir uno nuevo basado en una mayor competitividad y productividad, lo que requiere de inversiones en innovación y formación. La 'Estrategia de Economía Sostenible' iría en esta línea.

Para otros, como el gobernador del Banco de España, el ex comisario europeo de Asuntos Económicos y 100 de los mejores economistas españoles especializados en economía laboral, este cambio en el modelo productivo es deseable pero, para su consecución, necesita tiempo y, sobre todo, personal más

calificado. La situación actual en España, con necesidad de mejoras en capacitación técnica y en formación de la mano de obra; el amplio número de titulados universitarios ocupando puestos por debajo de su nivel; la reducida extensión de las TIC, etcétera, necesita tiempo, recursos públicos y, especialmente, medidas que estimulen la acumulación de capital humano en todas las edades, donde existan primas salariales por una mayor cualificación y no solo por una mayor antigüedad en el puesto de trabajo. Mientras llega ese cambio, parecen necesarias reformas profundas en el mercado de trabajo.

'Los 100' han propuesto la creación de un contrato único, con coste creciente en las indemnizaciones, para reducir la dualidad. Este ha sido el principal punto de disputa con 'los 750', que abogan por un mayor control en la contratación temporal y una adecuada utilización del despido improcedente. El debate en esta cuestión sigue abierto.

Quiero centrarme, sin embargo, en otro aspecto sobre el que hay controversia: la reforma del sistema de negociación colectiva. Pocas modificaciones efectivas ha habido desde que en 1980 se publicara el Estatuto de los Trabajadores, el cual heredó muchos aspectos de la regulación predemocrática. Las 'Líneas de actuación en el mercado de trabajo', recientemente aprobadas en Consejo de Ministros dejan, una vez más, este aspecto al acuerdo entre empresarios y sindicatos. Y dado que la voluntad de ambos no parece ser la de hacer grandes cambios, es previsible que todo siga más o menos igual.

### Aspectos a debatir

Es por ello que, en mi opinión, sería un buen momento para debatir algunas de las siguientes cuestiones. Primero, tender, o no, hacia una mayor centralización y coordinación en ciertos aspectos de la negociación, a la par que una mayor descentralización en otros (salarios, jornadas...). Segundo, la aplicación efectiva de las cláusulas de descuelgue y la atenuación de la ultraactividad de los convenios antiguos. Tercero, evaluar si los incrementos salariales acordados deberían indexarse a la inflación, prevista o esperada, como hasta ahora, o hacerlo a la productividad o a los beneficios empresariales, para conseguir una mayor eficiencia en el mercado de trabajo. En este sentido, valorar si las categorías profesionales, que es el criterio respecto del cual se fijan las tarifas salariales, reflejan adecuadamente o no la productividad. Cuarto, tratar de entender por qué las empresas prefieren pagar despidos improcedentes cuando se tratan de despidos por causas objetivas. Por último, cabría plantearse la posibilidad de cambiar las condiciones para conseguir la representatividad en la negociación de cara a que los trabajadores de empresas con menos de 10 trabajadores estén también representados, así como dar mayor participación a los autónomos y microempresarios.

### VÍCTOR MONTUENGA

Profesor del departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza

## el asesor

Enrique García Tomás

## Empleo para jóvenes

Los jóvenes de entre 16 y 24 años tienen una tasa de desempleo más de 20 puntos superior a la general, que afecta de forma muy especial a los que tienen menor nivel de estudios. Por eso, entre lo que el Gobierno se ha propuesto discutir con los interlocutores sociales está mejorar el empleo y la capacidad de integración y promoción profesional de los jóvenes en el mercado de trabajo a través de políticas de empleo basadas fundamentalmente en la formación. Una de las ideas es favorecer la mayor utilización de los contratos para la formación por las empresas y los trabajadores, con el fin de que los jóvenes comprendidos en las edades citadas que carezcan de cualquier título educativo o profesional puedan adquirir una formación teórica y práctica necesarias para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo. Una forma de poder lograrlo, con el acuerdo de las organizaciones sindicales, es mejorar la protección social de ese tipo de contrato a través de la inclusión en la misma de prestación por desempleo; mientras que para convencer a los empleadores se ha pensado que impartir la formación teórica a que obliga esta forma de contratación sea gratuita para las empresas de hasta 50 trabajadores.

La propuesta es buena. Lo difícil es llevarla a cabo con éxito, pues tiene similitudes con las desaparecidas escuelas de aprendices de las empresas importantes, pero de forma externalizada, sin que la empresa tenga que responsabilizarse de la formación teórica. Lo cual conlleva que los empresarios estén dispuestos a renunciar a horas de trabajo de determinados trabajadores; que estos pongan la máxima dedicación para obtener el mayor aprovechamiento de las enseñanzas; y que la formación esté plenamente controlada por los servicios de empleo públicos, incluso con evaluaciones a los alumnos y a la calidad de la enseñanza.

egt@garciatomasysociados.es