
Los problemas y retos del mercado de trabajo vistos por los ciudadanos

María Azuaga Herrera

5.977.500. Ésa es la última cifra de parados en España según la Encuesta de Población Activa (EPA), hecha pública el pasado 25 de julio por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Sin duda, uno de los mayores fracasos de la economía española es su elevada, y casi continuadamente, tasa de desempleo, a la que ni los agentes sociales, ni ningún Gobierno ha conseguido encontrar solución. Esta excesiva caída del empleo no hace más que dificultar la salida de la crisis en que se encuentra inmerso el país.

Nos encontramos ante un panorama laboral español incierto, pesimista y lleno de incertidumbres hacia su futuro. Las reformas laborales puestas en marcha por los dos últimos gobiernos, una en 2010 y otra en 2012, no parecen solucionar el problema. Las cifras hablan por sí solas.

La tasa de desempleo en España se sitúa actualmente en el 26,26% y en el primer trimestre del año alcanzó el 27,16%, batiendo el record de más de seis millones de parados en España. Por su parte, la tasa de desempleo juvenil es la segunda más alta de Europa, con un 57%, lo que convierte a este colectivo en el más perjudicado ante este problema.

España posee un mercado de trabajo con serios problemas de funcionamiento, prueba de ello es que casi nunca ha sido capaz de alcanzar la media europea en sus tasas de empleo. Si bien el paro es uno de los grandes problemas y retos a solucionar en España, es preciso sólo exponerlo, sino proponer ideas para solucionarlo. De eso hablan los protagonistas que entrevistamos a continuación, seis representantes de colectivos sociales y profesionales que responden a nuestras preguntas sobre los problemas y retos del mercado de trabajo español:

1. ¿Cuáles cree que son los principales problemas del mercado de trabajo español?
2. ¿Qué políticas estructurales podrían resolver el problema del desempleo en España: reformar el sistema educativo, fomentar el emprendimiento...?
3. ¿Cree que un cambio en el modelo productivo podría ser la solución? ¿Qué sectores podrían ayudar a impulsar la creación de empleo?
4. ¿Qué opina de las reformas laborales puestas en marcha por los últimos gobiernos españoles? ¿Considera que han ayudado a reactivar el empleo o, por el contrario, cree que lo reducen o precarizan?
5. Según la última EPA, uno de cada dos jóvenes españoles está en paro. ¿Cómo insertaría en el mercado laboral a este colectivo?
6. ¿Y cómo reincorporaría a un desempleado de 45 años o más?
7. ¿Cree que una reducción en la brecha existente entre trabajadores fijos y temporales podría mejorar la tasa de desempleo? ¿Es esa dualidad uno de los principales problemas de nuestro mercado de trabajo?
8. La Comisión Europea ha propuesto a España, como solución a su elevada tasa de desempleo, la implantación de un «contrato único» ¿Qué le parece? ¿Está a favor o en contra de esta medida?



Javier Noriega
Presidente de AJE Málaga y
CEO de Nerea Arqueología
Subacuática

El Presidente de la Asociación de Jóvenes Empresarios de Málaga cree que el paro existente entre los jóvenes «es un drama que nos coloca, con datos contantes y sonantes, como el primer Estado de Europa en materia de desempleo juvenil». También considera que la cuestión del acceso a la financiación y al crédito por parte de las empresas imposibilita la contratación y el crecimiento.

1. En primer lugar un marco ineficaz. En nuestro país no existe una comprensión ni valoración de la economía como generadora de riqueza y empleo. Es la gran asignatura pendiente. Hasta que nos demos cuenta de la necesidad del Win to Win, en donde la empresa y el trabajador tienen que ir de la mano, apoyados por una administración y gobiernos proactivos, estaremos en situaciones muy precarias. Actualmente ese ecosistema no existe. Y claro, así estamos. Con los salarios de los más bajos, una acusada dualidad y la tasa de paro más alta de la Unión Europea. Si a esto se le suman los obstáculos que dispone la administración para con las empresas, que son las que emplean (impuestos, tasas, cotizaciones sociales de las más altas de Europa etc.) y la lenta burocracia, tenemos, como dices, muchos problemas para crear empleo. Lo que decía antes, una sociedad, en suma, que ni mira, ni se esfuerza en encontrar una solución viable. Como puntilla, y resumiendo, la cuestión del acceso a la financiación y al crédito por parte de las empresas imposibilita la contratación y el crecimiento. Esto ya lo indican numerosos y prestigiosos economistas que advierten de la necesidad de tender hacia un círculo virtuoso, en vez de encontrarnos en este cíclico círculo defectuoso. Además de esto, también tenemos un problema cultural de entender la economía en el país. España ha ido convergiendo hacia la media de la Unión Europea en muchas magnitudes. Falta claramente la socioeconómica.

2. Como bien dice, se tratan de problemas de estructura, de base, de cimientos. Necesitamos realmente innovar y modernizar España en muchos sentidos, en el contexto de lo socioeconómico. Productividad y competitividad, entendida como excelencia, es una de las direcciones básicas. Así nos encontramos que necesitamos una educación mejor, un mercado laboral más integrador, una cultura del esfuerzo y el emprendimiento más extendida y real... Son tantas cosas, tan básicas. También tenemos en España unas virtudes impresionantes, que son magníficas aliadas.

Esto en el contexto, en el texto, mejores normas, sobre todo, una reforma fiscal competitiva. Actualmente tenemos un marco fiscal e impositivo descabellado a la hora de facilitar la creación y el desarrollo de empresas, de reformas cercanas y reales al tejido productivo. En definitiva, mirar a lo económico con una mirada moderna, dinámica, eficaz y competente.

3. Sí y no. Es decir, el tema del cambio de modelo productivo incluso ya es un término que se encuentra politizado. Identificamos modelos, de manera monotemática, es un tema de entendimiento, y nuestra forma de ver las cosas en nuestro país es muy poco flexible. En ocasiones, somos muy extremistas en este país. Blanco o negro. Por ejemplo, modelo de la construcción en España. ¿A potenciar o a olvidar? Yo no lo veo así. Necesitamos cambiar urgentemente las normas del juego, que permitan crear relaciones económicas en cualquier sector de la economía, que les permita florecer, germinar y que no tenga que pagar impuestos desde el minuto 0. No cambiaría el modelo productivo, facilitaría los ya existentes que están deprimidos (por ejemplo el de la industria) o apoyaría con medidas inteligentes la pujanza de sectores tan estratégicos para el país como son los del turismo, los servicios y la construcción. Sobre estos dos últimos, por ejemplo, la subida del IVA al 21% es nefasta. El sector cultural, el tecnológico (los emprendedores jóvenes y su talento tienen mucho que decir aquí) y del conocimiento son lógicamente también dos activos de futuro. Es cuestión de facilitar, de iniciar. Aquí sí tenemos que cambiar drásticamente, con el ecosistema actual en España, pocos sectores podrían tirar hacia delante. Necesitamos ecosistemas. Marcos.

4. Opino que las reformas laborales son necesarias abordarlas, pero hay que integrarlas en su conjunto, en uno en el que hablamos de hacer muchas otras reformas que inciden las unas sobre las otras y de forma ordenada y dirigida. Mire, viéndolo en su conjunto y esto es importante, me gustaría contarle

una metáfora que nos servirá para entender la reforma laboral y su significado. Este país (y las políticas laborales emanan mayormente del gobierno del estado central, no lo podemos olvidar) necesita tocar como una orquesta, organizada con el objetivo de tocar una buena melodía. Las diferentes reformas son cada grupo de instrumentos musicales, el resultado, su música, es la economía. Pues bien, tocamos desafinados y a destiempo. Y mucho. Aquí cada uno va a lo suyo, cosa que es muy española, por otra parte. La reforma laboral requería ir acompañada de una reforma financiera previa, otra reforma de las administraciones públicas (básica la cuestión de la justicia) y, sobre todo, de una reforma fiscal. Todas estas reformas con el objetivo único de hacer una economía eficaz que permita crear empleo. Tras éstas, la ideal, para facilitar la competitividad y la posibilidad de contratación, ya que están todos los requisitos para crear empleo, es la laboral. Pues bien, sólo se ha dado ésta y además de una manera parcial. Sin las otras reformas el ecosistema es, en esencia, no fértil. Así, nos encontramos actualmente con un panorama en el que no hay financiación (la cuestión del crédito para las familias y las pymes es crucial), ni hay un ecosistema administrativo eficaz (no uno burocrático que deprima el impulso emprendedor), ni de un clima de confianza necesaria para la inversión. En esta situación, la perspectiva de la empresa (que es la que crea empleo) es muy difícil. En esa estamos. Todo esto, en definitiva, crea pocas oportunidades al ciudadano para ser empleado. Es cuestión de una planificación estratégica, conjunta, pensada. A veces en este país estos vocablos, por las necesidad imperiosas que tiene, son difíciles de encontrar.

5. Éste es un drama que nos coloca, con datos contantes y sonantes, como el primer Estado de Europa en materia de desempleo juvenil. Todo un 60%. La mayor parte de la gente joven en paro en Europa es española. Refuerza muchas de las cuestiones anteriormente comentadas. La solución, la mejora del ecosistema emprendedor que antes comentamos. No hay otra. Luego nos encontramos con la cuestión de la motivación. Los jóvenes actualmente están muy descontentos con sus gobiernos (sean de un lado o de otro), y el problema que ya nos encontramos es que esta generación de jóvenes tiene una desafección con la realidad y sin esperanza. Es sin lugar a dudas un reto complicado. La creación de empleo se entronca en unos ciclos que no son cortos en ocasiones y esto exige hacer las cosas muy bien en materia económica. Como escuché en directo en una ocasión al profesor Nathan Rosemberg de la Universidad de Stanford «para hacer cosas

complejas, hay que tener una formación compleja». Éste es un tema complejo que requiere de una planificación compleja. En materia económica, muchas veces en este país, cuadramos las cuentas a martillazos. No es precisamente esa sensibilidad la que se requiere. Ortega y Gasset nos avanzaba hace ya casi un siglo precisamente esta necesidad de ser más sensibles socialmente. Cuestión de base cultural. Otras de las reformas necesarias, además la cuestión de la educación que está muy de moda y es la base de todo. Tampoco podemos olvidar la responsabilidad política en este asunto. La política económica las marcan las leyes, y éstas se hacen en los parlamentos. Tendríamos que evidenciar el nivel existente en esta materia.

6. En términos ideales, lo trataría igual que a otra persona de cualquier edad. Tienen mucho que decir, especialmente por algo básico en esta vida que es que tienen conocimiento y experiencia. Muchos proyectos profesionales y vitales no prosperan precisamente por la carencia de experiencia para no cometer errores. También estaría la cuestión de la necesaria formación y reciclaje. En cuestiones tecnológicas sí que es cierto, que los jóvenes están más preparados. Pero eso es cuestión de formarse. El problema es lo dicho hasta ahora: la falta de un ecosistema realmente emprendedor que facilite la contratación. Da igual la edad.

7. La dualidad está claro que es uno de los grandes problemas en la cuestión laboral. Si queremos maquillar estadísticas para dar mejores datos que generen confianza o dar un salario mínimo para sobrevivir, para paliar tantos problemas cortoplacistas que dañan diariamente a las economías de nuestras familias, pues vale. Pero parece que esto de la creación de riqueza y la estabilidad económica requiere de bases muy sólidas. Programación, medidas eficaces fiscales, etc. Volvemos al eje clave de la entrevista. Esto de la economía es como una cuerda. Todo va entrelazado y parece que aún no nos damos mucha cuenta en este país.

8. No soy experto en materia estrictamente laboral, so pena de equivocarme, he de comentar que quizás, lo mejor sería pasar de 45 tipos de contratos a bastantes menos. Pero lo que necesita el empresario son apoyos, medidas de propulsión... Quizás nos tendríamos que hacer la siguiente pregunta, ¿buscamos mejorar las cifras de empleo en sí con el problema de la dualidad? o ¿generar un sistema de empleo estable, de proyección y de calidad para hacer unas empresas y un país mejor?



Antonio Gálvez
Pensionista

Este pensionista considera que con «la reforma laboral de 2012 se ha facilitado a los empresarios la modificación de las condiciones de trabajo, tanto las retribuciones como otras modificaciones sustanciales hasta límites que rozan la inmoralidad».

1. Principalmente creo que en la parte social existe una mano de obra con poca, o muy baja cualificación y en la parte económica, un tejido empresarial excesivamente especulador en el que se busca el dinero fácil y el trato de favor de la Administración, concediéndole escasa o nula importancia a la inversión en I+D. En mi opinión, estos son los problemas más destacados que existen en el mercado de trabajo de nuestro país.

2. No creo que nuevas políticas estructurales puedan resolver el problema del paro. Ha quedado demostrado el fracaso de las políticas del Gobierno tendentes a resolver o a paliar los efectos de la crisis. La educación pública en nuestro país no está enfocada en el desarrollo del idioma que necesitamos para competir en un mundo globalizado, el inglés, ni en la creatividad que hace falta para crear empleo, ni en el emprendimiento, ni en la tecnología. Por lo tanto, sí creo que reformar el sistema educativo es un camino necesario de explorar.

3. Si tengo claro cuál debe ser el objetivo final del cambio de modelo productivo: alcanzar una economía sostenible y socialmente avanzada; se puede conseguir a través de un incremento del valor añadido de las empresas, para que se traduzca en un reparto más equitativo de la riqueza generada, entre beneficios y remuneración de asalariados.

Para llevar adelante los cambios, hoy necesitamos reforzar los sectores básicos de nuestra economía como la construcción, que precisa reconducirse hacia proyectos no especulativos, reactivar de forma sostenible el sector. Sectores industriales, con una valoración adecuada de beneficios y costes de oportunidad e impacto ambiental. Sector servicios, pero no con el modelo de desarrollo que supone Eurovegas. El modelo de desarrollo del sector servicios no pasa sólo por inversiones de esta naturaleza y menos cuando el proyecto viene acompañado de exigencias de hacer excepciones en la normativa laboral u otras normativas.

4. La mayoría de las reformas laborales llevadas a cabo desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 han tenido como finalidad algunos de los siguientes objetivos: 1) Aumentar la flexibilidad interna de las empresas, permitiendo una mayor adaptación de las condiciones de trabajo, como la jornada laboral. 2) Potenciar la flexibilidad externa de las empresas, tanto a través de la contratación como el despido, lo que ha favorecido una mayor facilidad para adecuar el tamaño de la plantilla de las empresas. 3) Aumentar la flexibilidad salarial, permitiendo una mayor y extensa variedad de los salarios, sobre todo los salarios reales. 4) Cambios del sistema de prestación por desempleo, limitando las condiciones o acceso y del mantenimiento de las prestaciones. 5) Ajustes que se pretendían cualitativos entre la oferta y la demanda de trabajo, a través de una mejora del funcionamiento del servicio público de empleo, de la formación profesional, del incremento de la movilidad geográfica de los trabajadores y por último, de un replanteamiento de las políticas activas de empleo. En consecuencia, las distintas reformas laborales realizadas en España no han servido para generar empleo y sí han servido para precarizar.

Especialmente negativa ha sido la reforma laboral de 2012, con ella se ha facilitado a los empresarios la modificación de las condiciones de trabajo, tanto las retribuciones como otras modificaciones sustanciales hasta límites que rozan la inmoralidad. Se destruye empleo y se reducen de manera escandalosa las condiciones de los trabajadores que mantienen el empleo. El efecto real de la reforma laboral para la mayoría de la sociedad es más precariedad, más pobreza, menor cohesión social y, a la vez, más beneficios para los ricos y menores rentas para el conjunto de los asalariados.

5. De la crisis económica que estamos viviendo sabemos que los trabajadores temporales han sido los primeros en ser despedidos, y son los jóvenes los que tienen la tasa más alta de temporalidad, que según parece supera el 60% de los contratos. El desempleo

juvenil, como dicen algunos expertos, se ha vuelto el lastre del mercado de trabajo español y que se vuelve difícil de solucionar cuando todo alrededor no favorece. Mientras no se salga de la crisis y poco a poco mejore el mercado laboral, los jóvenes lo tienen muy complicado.

Sí creo que se debería revisar nuestro sistema educativo, pues llama la atención que seamos el tercer país europeo que tiene la tasa de abandono escolar más alta, es decir, como porcentaje de población entre 18 y 24 años que no completa la educación secundaria superior o de segunda etapa, pero tampoco realiza otro tipo de formación.

6. Recientemente el diario «El País» publicaba que en 2013 los parados mayores de 45 años han crecido más del 11%, y desde 2008, el 132%. En el mismo trabajo periodístico se señalaba: “Hay una contradicción bastante clara en el mercado laboral español. Mientras que cada vez se necesitan mayores cotizaciones por el aumento de la edad de jubilación, las empresas centran sus despidos en los mayores de 50 años, trabajadores de imposible recolocación y que se quedan fuera del sistema”.

Siendo esta la triste realidad que tenemos en España, hoy por hoy, la solución para el colectivo, además urgente, pasa por poner en marcha unas verdaderas políticas activas de empleo que les ayuden a reincorporarse al mercado laboral, políticas activas, que de entrada, requieren que exista la necesaria voluntad política.

7. Seguramente sí. Una solución al problema de la dualidad sería simplemente suprimirla con un contrato único con indemnizaciones crecientes por antigüedad y complementarlo con un sistema impositivo que penalice a las empresas que abusen de la rotación, elevando su contribución a la financiación de la protección por desempleo.



La dualidad laboral existe en nuestro país desde hace 25 o 30 años, ninguna reforma laboral la ha resuelto. El procedimiento de ajuste utilizado por las empresas consiste en aprovechar la dualidad entre trabajadores temporales y fijos. Se prescinde de los primeros, con indemnizaciones por despido nulas o muy pequeñas, con una escasa protección por desempleo y pobres posibilidades de reinserción por la ineficacia de las políticas activas.

Sin duda, estas circunstancias sí son un problema del mercado de trabajo, al que debemos unir la falta de incentivación para invertir en capital humano por parte de las empresas.

8. Junto a la elevada tasa de desempleo el otro grave problema que tiene el mercado laboral español lo encontramos en el exceso de temporalidad. Respecto al contrato único, dada su nula constatación práctica, en la actualidad lo que conocemos son opiniones. Sabemos que los empresarios defienden la utilización de contratos temporales de usar y tirar, extremadamente baratos y faltos de compromiso y control. Por otra parte, los trabajadores, a través de los sindicatos, mantienen que para reducir la temporalidad no es necesario eliminar el contrato indefinido, tal y como se le conoce ahora.

Personalmente me quedo con el convencimiento de numerosos expertos que consideran se trata de un nuevo ataque contra los derechos de los trabajadores, que pretende homologar todos los contratos a la baja, lo que podría provocar que todos fueran temporales y con indemnizaciones por despido más bajas.





Angel Lanero
Abogado

Este abogado considera que el trabajador no debe soslayar su constante formación continua, entre otras razones, para que un parón en su vida laboral no sea un trauma sino una oportunidad más de reciclaje y de nuevas oportunidades. «Los horarios de trabajo, las categorías profesionales, las condiciones de trabajo y los incentivos a la producción deben ser revisados y modificados asiduamente», afirma.

1. El mercado de trabajo es excesivamente estático; lo que si bien supone para muchos la estabilidad en el empleo, también ocasiona que trabajadores ávidos de mejoras profesionales o aquéllos que se sientan incómodos en su empresa no se atrevan a cambiar de trabajo ante la incertidumbre de que dicha movilidad interempresarial no les pueda ir bien y se encuentren sin ofertas de empleo y con una antigüedad perdida. En términos deportivos, yo diría que es necesario «mover el banquillo». La flexibilidad de las plantillas pueden suponer la pervivencia de las empresas y, por consiguiente, la conservación de puestos de trabajo. En todo caso, siempre es mejor una reducción de personal que el cerrojazo puro y duro.

El trabajador no debe soslayar su constante formación continua, entre otras razones, para que un parón en su vida laboral no sea un trauma sino una oportunidad más de reciclaje y de nuevas oportunidades. Los horarios de trabajo, las categorías profesionales, las condiciones de trabajo y los incentivos a la producción deben ser revisados y modificados asiduamente.

Mejor que el Ministerio de Ciencia e Innovación, el empresariado debería a veces abandonar su soberbia y viajar a lugares de economías más avanzadas y ver cómo hacen las «cosas» las empresas que hacen las cosas bien. En todo caso, siempre deben oír a sus trabajadores.

2. Las universidades, escuelas técnicas y centros de formación profesional, incluso privados, cada día enfocan más sus enseñanzas a las necesidades laborales; pero en ninguno de ellos puede recibir el alumno la práctica necesaria para el desarrollo inmediato de esos conocimientos. Por otra parte, a las empresas se debe llegar con los correspondientes aprendizajes previos, ya que, generalmente, las pymes no disponen de capacidad formativa.

En todo caso, la enseñanza profesional la deben impartir verdaderos centros y no «espontáneos» a la llamada de las jugosas subvenciones, porque, aparte de todo, ni es su cometido, ni están preparados para ello, y además se han dado demasiados fraudes; que todo hay que decirlo.

3. Aparte de la seguridad jurídica necesaria -el dinero es miedoso, como siempre se ha dicho-, el crédito bancario, la simplificación de trámites de dudosa necesidad y de no «estorbar» -que ya es mucha ayuda-, así como la de ir cambiando, con la cautela precisa, la idea de la subvención al paro por la de inversión para que no lo haya, hay que continuar incidiendo en el mercado de la alta tecnología, en su más amplio espectro, y en las energías renovables. Pero también sería necesario maximizar otros recursos productivos: ¿por qué Andalucía no es la «California» de Europa? ¿por qué importamos productos agrarios, incluso envasados? ¿el turismo ya ha dado todo lo que tenía que dar? ¿cómo nos explicamos que con 5.000 km. de litoral importemos pescado, paguemos caladeros a precios de usura y nuestra flota pesquera tenga que faenar en los confines del mundo, cuando tenemos -en paro-, entre otros, a los mejores biólogos marinos del mundo? Y así, todos podemos ir agregando interrogaciones. Capítulo especial sería el despilfarro oficial, que ésa es otra.

4. Para mí, el Gabinete Rodríguez Zapatero hizo una reforma en la que no creía para evitar la intervención de la Unión Europea y siguiendo sus sugerencias. Bastante «light», diría yo. No obstante, los siempre «inestimables» sindicatos le montaron una huelga general por todo lo alto, con todo lujo de detalles y sin reparar en gastos. Prácticamente un año después cambió el Gobierno. Poco tiempo para juzgar resultados y además la «bola de nieve» del paro seguía ladera abajo.

La reforma de 2012 ha sido más amplia, modifica varios artículos sustanciales del empleo temporal e incide en la flexibilidad del mercado de trabajo. Hay una cuestión que verdaderamente es muy novedosa: las empresas ya no necesitan autorización administrativa para proceder a un despido colectivo (salvo fuerza mayor). Lo que no quiere decir que no haya un posterior “control” judicial. Autorización casi siempre mediatizada por la oportunidad política y la presión sindical, y no por razones de auténtica necesidad empresarial. Fraudes aparte, la destrucción de empleo parece que se ha detenido, pero no sabemos si es debido a tales reformas o a otros motivos. En todo caso, habrá que darle la presunción de eficiencia.



5. Los jóvenes están en paro, principalmente, porque son los últimos en llegar a las empresas y los primeros en salir en las reducciones de plantilla. Su cese siempre es más económico y, supuestamente, menos traumático, al no tener por lo general familiares a su cargo. Aparte de ello, no creo que exista inquina laboral contra los jóvenes, que precisamente están sobradamente cualificados. Y ese mal, según ha dicho recientemente nuestra «socia» Ángela Merkel, requiere una respuesta prioritaria en la Unión Europea.

Desde los gobiernos de Suárez han venido existiendo los contratos de trabajo en prácticas para los trabajadores con estudios terminados más o menos recientemente. Han variado unos de otros y todos han sido manifiestamente mejorables o muy mejorables. En síntesis, como es sabido, mediante tal modalidad, el trabajador presta a la empresa su supuesto «inexperto» trabajo, y la empresa, a cambio de esa práctica que le facilita, recibe beneficios en las cuotas de la Seguridad Social o en los impuestos. No encuentro mejor sistema, pero insisto: todo es mejorable. Claro está que esa modalidad de contratación no debe servir, en ningún caso, para obtener trabajadores «baratitos» en puestos que no necesitan apenas prácticas y durante una eternidad.

6. En este momento no puedo olvidarme del señor Botín, por señalar, y otros de su quinta. De todas formas, vuelvo a insistir en la necesidad de una continua formación profesional, porque es más que lastimoso que un trabajador después de 40 años de vida laboral siga prestando sus servicios en un andamio o cavando zanjas, valga el ejemplo extremo.

7. No debe existir brecha económica entre ambas modalidades. En ningún caso debe tener menos coste salarial la contratación temporal, sino todo lo contrario. Si despedir a un trabajador fijo cuesta 20 días (o los que sean) por año de servicios, al temporal también habría de pagárselos en proporción al tiempo trabajado. Incluso las cotizaciones por desempleo de los temporales deben ser superiores. Y llegado a este punto quiero recordar que los profesionales liberales o autónomos no tienen clientes fijos, como tampoco los tienen las empresas. El trabajo nos lo tenemos que «currar» día a día, mes a mes y año a año. Si el trabajo es una maldición bíblica o una bendición pontificia, nos debemos bendecir o maldecir todos. Esto es lo que hay, aunque no guste.

8. Estoy de acuerdo con la flexibilidad de plantilla; pero siempre que el trabajador temporal, con igual categoría, cobre más que el fijo –como ya he dicho– y goce de los mismos derechos. Básicamente ése es el sistema siempre empleado en la construcción; y me pregunto: ¿algún trabajador ha sido mejor retribuido que los de la construcción en los últimos veinte años? De todas formas, esa emigración de empresas –que son las que realmente crean puestos de trabajo–, precisadas de mucha mano de obra, a países «convenientes» hay que cortarla y, por supuesto, atraerlas. Y no olvidar jamás que el peor trabajo es no tenerlo teniendo necesidad de él.





Salvador Moreno
Desempleado

Este ciudadano de 45 años se encuentra en paro desde hace dos años. Se considera parte del colectivo más perjudicado por la crisis, el que necesita, según él, una solución más urgente. Considera necesario poner en marcha políticas activas de empleo que les ayuden a reincorporarse al mercado laboral, «ya que este colectivo soporta cargas familiares que deben ser atendidas con urgencia» matiza.

1. El mercado de trabajo español ha demostrado que sufre serios problemas institucionales y estructurales en su funcionamiento, que consisten en la combinación de una rigidez salarial y en un mercado de trabajo dual. Esto ha provocado que España tenga una mayor inflación, una menor productividad y un mayor desempleo que el resto de los países de la UE.

2. Modificar esta situación no requiere gastar más recursos públicos o privados, sino que basta con que haya voluntad para ponerse de acuerdo en hacer algunos cambios legislativos y administrativos prudentes y razonables en los que pueda alcanzarse un consenso.

Por supuesto que es necesaria alguna que otra reforma en el sistema educativo, como por ejemplo premiar la excelencia y, desde luego, fomentar a los emprendedores que buscan un cambio en el modelo productivo.

3. Es obvio que el modelo productivo de España no ha funcionado y un cambio resulta imperiosamente necesario. La riqueza del país está mal repartida y hay sectores que tienen muy difícil su subsistencia. Necesitamos reforzar los sectores básicos de nuestra economía y crear un tejido industrial sostenible y no especulativo.

El sector de la construcción no va a ayudar a impulsar la creación de empleo, ya que tardará bastante en volver a ser productivo.

La agricultura y la pesca necesitan una reforma que haga que los beneficios se repartan equitativamente y desaparezcan tantos intermediarios.

La industria española necesita crecer, ya que el número de empresas que fabrican sus productos en España es muy escaso.

Y nos queda el sector servicios, que es el que más empleo genera, pero también precisa de algunas reformas que regulen de forma coherente los impactos ambientales y las exigencias por parte de los promotores.

4. Salta a la vista que no. El nivel de desempleo resultante del actual marco laboral es mayor que en otros países. El sistema de negociación colectiva actual hace que los salarios no respondan adecuadamente a las variaciones de la productividad, ni a las del empleo, ni a la situación económica de cada empresa, sino sólo a la inflación.

No puedo llegar a entender cómo se puede generar trabajo abaratando los despidos y hurtándoles los derechos a los trabajadores.

5. La juventud es el futuro de un país. Por desgracia, los jóvenes españoles, ante la dificultad de encontrar un empleo indefinido, ven dificultadas o retrasadas sus decisiones de tipo vital, tales como su emancipación y su procreación, lo que afecta negativamente a su acceso a una vivienda y a su tasa de fecundidad. Esto último afecta de forma preocupante al futuro del sistema de pensiones de reparto.

Creo que se debería revisar nuestro sistema educativo, pues llama la atención que seamos el tercer país europeo que tiene la tasa de abandono escolar más alta. Es necesario ayudar a las familias que no pueden dar una educación a sus hijos y fomentar la formación profesional con contratos de prácticas decentes.

6. Éste ha sido el colectivo más perjudicado a raíz de la crisis y el que necesita una solución más urgente. Es necesario poner en marcha políticas activas de empleo que les ayuden a reincorporarse al mercado laboral, ya que este colectivo soporta cargas familiares que deben ser atendidas con urgencia. Es necesario proteger a los trabajadores autónomos, con medidas

que le ayuden a conservar su empresa, como pagos a la seguridad social e impuestos.

7. La brecha de costes de despido entre los trabajadores indefinidos y los temporales es enorme, ya que son muy bajos para los segundos, que son jóvenes de más reciente incorporación al mercado de trabajo, con cualificación elevada, a los que se despide fácilmente, y son elevados para la mayoría de los trabajadores más antiguos, con contratos indefinidos, que en promedio tienen menor cualificación que los anteriores y a los que se despide con dificultad o no se les despide. Es decir, existe un mercado laboral dual en el que, cuando llega una recesión, se despide mucho a los primeros y poco a los segundos, independientemente de sus conocimientos, cualificación, esfuerzo y desempeño. Esto hace que la rotación de los temporales sea enorme y la tasa de desempleo duplique la de otros países de la UE.

8. Mi opinión está con la de numerosos expertos, que consideran que se trata de un nuevo ataque contra los derechos de los trabajadores. Se correría el peligro de que se homologaran todos los contratos a la baja, haciendo que todos fueran temporales y con indemnizaciones por despido más bajas aún.

Si finalmente se lleva a cabo, debería estar bien regulado y nivelar los salarios según la formación y responsabilidad laboral de los trabajadores.





Susana Sánchez
Graduada Social

Esta titulada de 37 años que trabaja como administrativa en una empresa de telecomunicaciones cree que la financiación a las pequeñas y medianas empresas es necesaria para un cambio en el modelo productivo. Para ella, «son los bancos y el Gobierno los que pueden ayudar en este sentido».

1. El principal problema, desde mi punto de vista, es que nos hemos quedado sin industria. No hemos cuidado lo que realmente es importante y lo que en definitiva crea empleo. Nos hemos olvidado de producir, en un país con una gran riqueza en el sector primario (aunque es el que menos aporta al PIB) y, sobre todo, hemos perdido en el sector secundario (proceso productivo), donde la mano de obra necesita más cualificación.

2. ¿Más reformas? Pienso que han sido uno de los motivos del gran desgaste del empleo existente. Han sido muchas reformas en distintos ámbitos y en poco tiempo y los datos demuestran que no han logrado aumentar las cifras de empleo. La reforma la haría en la forma de pensar y de actuar de nuestros gobernantes, que visitaran las empresas y vieran las condiciones en las que están algunos sectores.

3. Pienso que el cambio en el modelo productivo no se puede dar sin antes inyectar a las empresas financiación. Si queremos un modelo productivo tecnológicamente fuerte y un aumento de la productividad debemos pasar necesariamente por prestar dinero a las pequeñas y medianas empresas. Son los Bancos junto con el Gobierno los que pueden ayudar en este sentido.

4. Han sido tantas reformas que lo único que han hecho es infundir miedo en la población, tanto en los empleados como en los desempleados. Hemos perdido confianza en la persona que nos contrata. Tantas reformas han provocado que las condiciones de trabajo se conviertan en un elemento de constante cambio y ello ha contribuido a aumentar la ansiedad y el miedo en los trabajadores y en los que buscan empleo.

5. Creo que el contrato en prácticas es una buena herramienta, siempre que se le aporte y se transmita un compromiso de contratación y de paso a plantilla. Yo pondría el plazo máximo de 6 meses (actualmente es de 2 años) y en las mismas condiciones que los demás trabajadores de plantilla. El problema de estos contratos, tanto en prácticas como de formación, es el uso a veces fraudulento que hacen algunas empresas.

6. El problema que se nos presenta es que la mayoría proviene del sector de la construcción, con una baja cualificación para otros puestos de trabajo. La opción que veo más rápida y factible sería derivar a este colectivo y darle prioridad en el sector servicios, y por supuesto, proporcionarle formación e información para todos los posibles puestos que pudieran desarrollar según su formación, edad, etc; sería darle una atención e información personalizada.

7. Siempre es bueno reducir la temporalidad. Aporta al trabajador confianza y, por tanto, aumento en la productividad en su puesto de trabajo. Esa confianza también se traslada al que busca empleo. La dualidad es parte del problema, no creo que sea el problema principal. La temporalidad hace que tengamos poco tiempo para especializarnos, lo que en definitiva hace que se precarice el empleo.

8. Pienso que el contrato único no es la panacea, no creo que pueda englobar a todos los sectores, es imposible. Lo que sí es de locos son las 33 modalidades de contratos vigentes, esto provoca una maraña legislativa que llevamos tiempo denunciando. Me imagino que la solución pasa por reducir los tipos de contratos y amarrarlos bien en cuanto a las condiciones. Darle la misma fuerza al empleador y al empleado.