

ACABAR CON EL PARO
¿QUEREMOS? ¿PODREMOS?

RESEÑA DEL LIBRO DE CÉSAR MOLINAS Y PILAR GARCÍA PEREA

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de los
Autores y Know Square S.L.

La Fundación de Estudios Financieros ha publicado recientemente un libro titulado “*Acabar con el paro ¿queremos? ¿podremos?*” escrito por César Molinas y Pilar García Perea. Se trata de una propuesta analítica sobre la ocupación y el empleo en España.

La arquitectura de este libro es simple. Consta de tres partes: «Las tendencias globales de la ocupación»; «La génesis de la anomalía laboral española»; y «Las reformas necesarias en España». La primera parte presenta un análisis de las causas y efectos de cuatro procesos de cambio de gran profundidad que ya están transformando los mercados de trabajo de todos los países y a los que España se va a tener que adaptar si quiere evitar otra catástrofe adicional en materia de empleo.

Estos cambios son: la demografía; la globalización; el cambio tecnológico; y el estancamiento secular. La segunda parte ofrece un relato de los desarrollos históricos e institucionales que han llevado al mercado de trabajo español a ser lo que es: una aberración en materia de desempleo y de precariedad laboral. En la tercera y última parte se proponen las reformas que juzgamos necesarias para que España supere las anomalías estructurales de su mercado laboral y para que pueda afrontar con éxito la adaptación a los vertiginosos y trascendentes cambios que ya están ocurriendo en el mundo del trabajo.

El capítulo 1 está dedicado a la demografía. En él se analiza de manera sucinta el devenir histórico que condujo al inicio del cambio demográfico a mediados del siglo XIX y al empinamiento de las pirámides de población en el siglo XX. La demografía ha sido desde los inicios de la humanidad la variable endógena en última instancia, es decir, la resultante histórica de la economía, cambios climáticos y otros factores exógenos. El cambio demográfico ha dado la vuelta a esta situación: la economía y el cambio climático, por ejemplo, son ya consecuencia de la demografía. La población se ha convertido en la gran variable exógena que ha acabado condicionando a todas las demás.

En el capítulo 2 abordamos cuestiones relevantes relacionadas con la globalización, proceso que se ve como una maldición por los trabajadores de los países desarrollados y como una bendición por los trabajadores de los países en vías de desarrollo. La globalización, a largo plazo, propicia mejoras de asignación de los recursos en todos los países, pero tiene grandes consecuencias redistributivas dentro de cada país, que son especialmente negativas para los trabajadores menos cualificados. Los países desarrollados han reaccionado fortaleciendo las redes de protección social, lo que ha contribuido a disminuir la participación en el mercado de trabajo. Muchos desplazados por la deslocalización de la producción han acabado abandonando la población activa.

Dedicamos el capítulo 3 al progreso tecnológico, especialmente al relacionado con la digitalización y la robotización. Del brazo de la globalización, las consecuencias de las nuevas tecnologías sobre el empleo son inmensas. La desaparición de trabajos rutinarios se está acelerando y se acelerará todavía más. El empleo irá perdiendo peso como forma de trabajo. Las ocupaciones que se mantendrán y las que se crearán tendrán, todas ellas, alguna componente

de creatividad, lo que supone un reto muy grande para los sistemas educativos de todos los países, que deberán reformarse en profundidad para adaptar a los ciudadanos a las nuevas condiciones laborales.

El capítulo 4, último de la primera parte, es el más exigente para el lector en términos de conocimientos económicos. Aunque su temática es de gran interés para los economistas, recomendamos omitirlo a aquellos lectores que lo encuentren particularmente inaccesible. Esquivarlo no debería comprometer el seguimiento del resto del libro. En este capítulo se trata el actual debate sobre el estancamiento secular, es decir, sobre la persistencia de un entorno de bajo crecimiento potencial, baja inflación y bajos tipos de interés que está afectando globalmente de manera muy negativa a la creación de empleo. Las causas del estancamiento secular podrían tener una fuerte componente demográfica. También discutimos en este capítulo el papel del envejecimiento de la población en la generación de deflación.

La segunda parte de libro, compuesta por los capítulos 5 y 6, ofrece un relato de la génesis de la anomalía laboral española bajo una doble perspectiva. El capítulo 5 relata la evolución de las instituciones del mercado de trabajo español tomando como hilo conductor la historia de la prohibición de despedir desde el franquismo hasta nuestros días. Esta evolución ha cristalizado en un mercado de *insiders-outsiders* en el que la existencia de elevadísimas tasas de desempleo y de precariedad no son rasgos coyunturales sino estructurales. Esta discusión se enmarca en un modelo informal, pero intuitivo, de una sociedad de *insiders-outsiders* que puede generar una infrautilización crónica de recursos productivos en un contexto de gran estabilidad política. Estos son, precisamente, algunos rasgos estilizados de la sociedad española. También se discuten en este capítulo los diversos intentos de reforma que han intentado cambiar este estado de cosas.

El capítulo 6 relata la génesis de la anomalía laboral española desde la perspectiva del capital humano y de la evolución del sistema educativo desde el franquismo hasta nuestros días. España tiene un sistema educativo disfuncional, que se ha convertido en una máquina de generar parados. Esto se debe a la escasa consideración y estima que muestra por la formación profesional. España tiene el doble de estudiantes en la universidad que en formación profesional. Esto conforma una distribución bipolar de las cualificaciones laborales: hay demasiada población infracualificada y, también, demasiada población sobrecualificada. En uno y otro extremo es muy difícil encontrar empleo. Un millón y medio de *ninis* de entre 16 y 29 años corroboran esta apreciación.

Los dos capítulos de la tercera parte del libro discurren en paralelo a los dos de la segunda parte, proponiendo reformas para las instituciones del mercado de trabajo y para el sistema educativo. En el capítulo 7 se propone reducir el excesivo activismo judicial, que tiene efectos muy negativos sobre la demanda de trabajo, extendiendo la mediación que ya existe para los despidos colectivos a los individuales, entre otras medidas. Se propone también que los convenios colectivos queden liberados de la servidumbre de la cláusula *erga omnes* para lo cual deberían pasar a ser extra-estatutarios. También se propone racionalizar las modalidades de contratación y unificar la indemnización por despido entre todas ellas. Respecto a la indemnización por despido se propone que tenga un carácter finalista y que se destine a

financiar la formación y la búsqueda de nuevo empleo. Las políticas activas de empleo deberían reorientarse para lo que se propone una batería de medidas para aumentar su eficacia.

Finalmente, en el capítulo 8 se proponen reformas para aumentar la competencia y la meritocracia en el sistema educativo. En primer lugar se reclama un cambio en la gestión de los centros públicos que refuerce la autonomía, la rendición de cuentas, la transparencia, la responsabilidad y la competencia. Se reclama también el papel importantísimo que deberían tener los centros de excelencia públicos. Se insiste en la necesidad de educar para la creatividad, conforme a lo expuesto en el capítulo 3. Para que ello sea posible es necesario formar al profesorado y cambiar los métodos de enseñanza empezando por la pre-escolar. Se reclama también mayor permeabilidad entre la formación profesional y la enseñanza generalista a todos los niveles y que los currículos profesionales se elaboren en estrecha colaboración con las empresas. El modelo de formación dual debería ser adoptado para superar la bipolaridad de la distribución de competencias profesionales.

Propuestas para reformar el mercado de trabajo en España

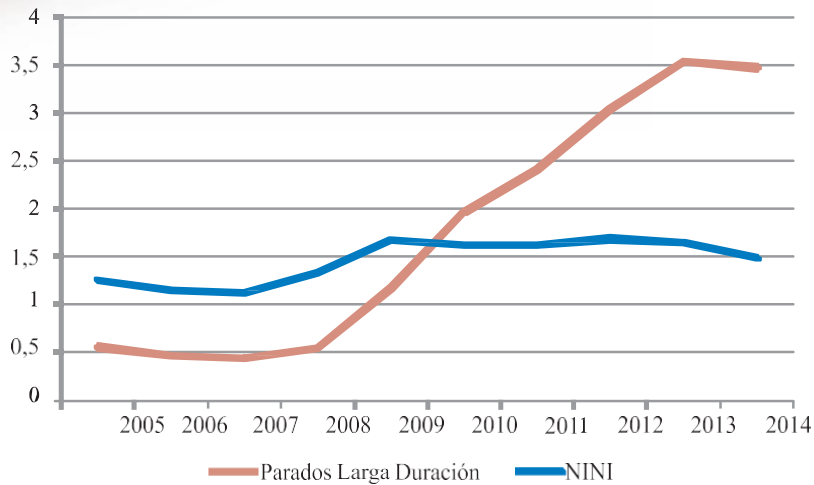
Los modelos de *insiders-outsiders* permiten dar razón de por qué es tan difícil llevar a buen término reformas orientadas a aumentar la utilización de los recursos productivos si ello abre la posibilidad de que los insiders pierdan poder, o renta, o ambas cosas a la vez. Las promesas de compensación futura por la pérdida no acostumbran a ser creídas y el punto de equilibrio que define el *status-quo* es defendido con firmeza numantina, aunque ello suponga que la sociedad en su conjunto salga perdiendo.

España en la actualidad tiene muchos recursos ociosos. Las cifras más evidentes, que se reflejan en el gráfico 7.1, son los tres millones y medio de parados de larga duración y la resistencia a que se reduzca el millón y medio de jóvenes que ni trabajan ni estudian, los denominados *NINIs*. Todo este colectivo se está descapitalizando tanto laboralmente como físicamente¹ y cuanto más tiempo permanezcan en paro más difícil resultará su reincorporación al mercado de trabajo. Por eso la Comisión Europea ha puesto en marcha el ambicioso proyecto de la Garantía Juvenil para ayudar a conseguir que los jóvenes no estén más de 4 meses desvinculados del mercado de trabajo o del mundo educativo, momento a partir del cual se considera que no desarrollar ninguna actividad supone perder cualificación.

Para reformar el mercado de trabajo hay que buscar innovaciones en el terreno de las ideas políticas que sean capaces de desbloquear la resistencia al cambio y que permitan que la sociedad se acerque a la frontera eficiente.

¹ Ver por ejemplo el informe <https://dempeusperlasalut.wordpress.com/2012/02/28/los-efectos-del-desempleo-sobre-la-salud/>

GRÁFICO 7.1
PARO DE LARGA DURACIÓN Y NINIS* (MILL. PERSONAS)

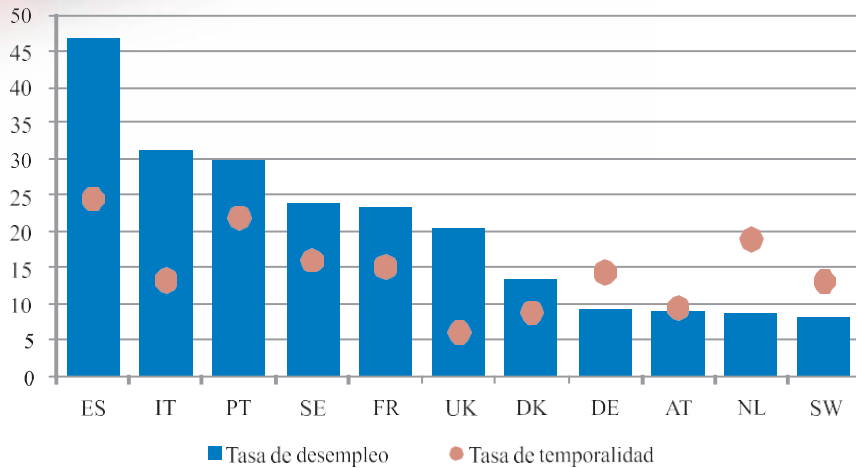


* Los NINIs incluyen al colectivo de parados e inactivos entre 16 y 29 años que no cursan estudios.
Fuente: INE (Encuesta de Población Activa).

En nuestra opinión, se deberían hacer cinco reformas de calado en el mercado de trabajo español con el objetivo de homologarlo al de los países de nuestro entorno y reducir las anómalas tasas de desempleo, en especial del juvenil, y de temporalidad que, como se aprecia en el gráfico 7.2, son muy superiores al resto de los países. Estas reformas son:

- Aumentar la seguridad jurídica de los participantes en el mercado laboral reduciendo el excesivo activismo judicial, que no tiene paralelo en los países avanzados de Europa. Este protagonismo de los jueces de lo social en España amplifica y refuerza las ya comentadas anomalías de elevadísimo desempleo y precariedad laboral.
- Dar carácter extra-estatutario a los convenios colectivos con el fin de potenciar la negociación colectiva a nivel de empresa y facilitar las reorganizaciones que hagan crecer la Productividad Total de los Factores.
- Unificar las indemnizaciones por despido de los distintos tipos de contratos laborales en función de la antigüedad del trabajador, independientemente de la duración del contrato.
- Dar un carácter finalista a la indemnización por despido que debería invertirse en formación y en ayuda para la búsqueda de un nuevo empleo.
- Reformar los Servicios Públicos de Empleo dando mayor importancia a la intermediación y a la formación y menos importancia a los subsidios al empleo. Asegurar la condicionalidad de la prestación por desempleo a través de políticas activas.

GRÁFICO 7.2
TASA DE DESEMPEÑO JUVENIL Y RATIO DE TEMPORALIDAD (2009/2013)



Fuente: Eurostat.

Desde Know Square iremos publicando semanalmente, a modo de entregas, los artículos más señalados de esta publicación, extraídos del Capítulo 7, y que están centrados en debatir acerca del mercado laboral en España y de proporcionar sugerencias para su reforma. Los títulos de esta serie, cinco en total, versarán sobre:

- Reducir el activismo judicial introduciendo sistemas de mediación para la solución de conflictos individuales.
- Liberar la negociación colectiva de la servidumbre *erga omnes*.
- Racionalizar el despido y unificar los contratos.
- La indemnización por despido debe ser finalista.
- Las políticas activas de empleo todos ellos dirigidos a proponer alternativas de mejora para el mercado laboral español.