



Las reformas pendientes del mercado laboral

Descripción

La buena marcha de la economía española, que apenas se ha visto afectada por la desaceleración mundial, y las reformas laborales aprobadas, dirigidas a incrementar básicamente la contratación, han propiciado que nuestro país aspire con firmeza a lograr el pleno empleo antes de que acabe la década, después de haber sufrido, durante las precedentes, tasas de paro alarmantes. Sin embargo, pese a los avances —más empleo, más mujeres trabajando y necesidad de mano de obra extranjera en la mayoría de los sectores—, las próximas reformas deberían estar condicionadas a acabar con los principales déficit del mercado laboral: baja productividad, alta temporalidad y poca inversión empresarial en nuevas tecnologías y formación.

Pese a que España se ha convertido en el motor europeo de la creación de empleo en los últimos años y uno de cada dos puestos de trabajo de la Unión Europea (UE) fue generado en 2002 y lo será en 2003 por empresarios españoles, nuestro país arrastra importantes carencias y disfunciones en lo laboral, que lastran la competitividad de las empresas ante un mercado cada vez más globalizado. Baja productividad, elevados costes empresariales, escasa inversión en Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i), poca formación del capital humano y altas tasas de temporalidad y de precariedad, todo unido a un mínimo porcentaje de empleo a tiempo parcial, nos alejan de la convergencia real con Europa.

Las estadísticas evidencian una situación preocupante para la competitividad de las empresas españolas, que se agravará con la incorporación a la Unión Europea el próximo año de una decena de países, con bajos costes laborales y con jornadas de trabajo muy amplias.

Los instrumentos para paliar estos déficit intrínsecos al mercado laboral español son de sobra conocidos por el Ejecutivo y los empresarios. Los esfuerzos a corto plazo deberían ir encaminados a una mayor inversión en tecnologías —fundamentalmente por parte del sector privado— que nos acerque a Europa, a una mayor formación del capital humano y a políticas dirigidas a eliminar la precariedad en el empleo.

Respecto a los costes laborales, si se atajan las actuales carencias, lo lógico es que converjan con el resto de Europa, según coinciden los expertos.

PRODUCTIVIDAD E I + D

La preocupante evolución de la productividad se ha convertido en uno de los principales problemas de nuestra economía, según han denunciado insistentemente los empresarios. El último informe del World Economic Forum sobre competitividad, muestra que España ha descendido dos puestos en el *ranking* mundial y ha pasado a ocupar la vigésimo segunda posición, por detrás de países como Estonia, Israel o Malta.

España disfruta de ventajas competitivas importantes en aspectos como la diferencia en los tipos de interés, la penetración de la telefonía móvil o la fuga de cerebros, apoyadas por la estabilidad política o la falta de restricciones monetarias.

Sin embargo, nuestro país suspende en asuntos básicos como la formación, el régimen fiscal, el acceso a la financiación, la ineficiencia burocrática o la regulación laboral, que resulta demasiado restrictiva.

El propio Ministerio de Economía ha advertido recientemente de una pérdida de competitividad de más de un punto con respecto a nuestro socios europeos y de casi dos con los países del área Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Los últimos datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dejan patente que España ha sido la única nación de Europa que ha experimentado un retraso de la productividad de sus trabajadores en el periodo comprendido entre 1995 y 2002.

El año pasado, la productividad española apenas llegó a 34.772 euros por trabajador y año, frente a la de 1995 que se situaba en 35.751 euros, lo que representa una caída de casi medio punto.

Aunque el esfuerzo inversor de España en I+D ha aumentado considerablemente en el último quinquenio, todavía es claramente insuficiente —sobre todo por parte del sector privado— y se encuentra muy lejos de los parámetros que registran los países de nuestro entorno.

Sólo Grecia y Portugal dedican menos dinero a nuevas tecnologías y el ambicioso Plan Nacional de I+D+I para 2004-2007 que ha elaborado el Gobierno sólo servirá para superar la inversión en este asunto de otros dos países, Italia e Irlanda.

La intensidad del gasto en I+D respecto al Producto Interior Bruto (PIB) en España es prácticamente la mitad de la media de la Unión Europea, al tiempo que la inversión de los empresarios españoles en nuevas tecnologías es al menos diez puntos porcentuales inferior a la media comunitaria.

COSTES LABORALES Y FORMACIÓN

La quinta ampliación de la Unión Europea el próximo año complicará aún más la competitividad de las empresas españolas, sobre todo en lo referente a los costes laborales. La hora trabajada en España se sitúa por debajo de la media europea y el objetivo de los agentes sociales y del Gobierno es converger también en este asunto de forma paralela a un incremento de la productividad.

Para los empresarios, lo realmente preocupante es la actual situación que evidencia un desajuste entre los salarios y la productividad.

Unos incrementos de sueldos que nos acerquen a Europa pero que no estén ligados a una mayor productividad provocarán un encarecimiento notable de los productos y los servicios, un contexto que inevitablemente llevaría a una pérdida mayor de competitividad, con las consiguientes reducciones de empleo y de renta a largo plazo.

Al tiempo, se constata en nuestro país un gran peso de las cotizaciones sociales, que suponen una de cada cuatro euros del coste total por trabajador, frente al poco más del 21% que representan en el resto de la UE. Si las cotizaciones de los empresarios se rebajasen, el empleo en España crecería hasta un 8%, según admite un informe el Banco de España.

Organismos internacionales como la OCDE, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Comisión

Europea coinciden en recomendar la reducción de las cotizaciones sociales como elemento dinamizador tanto del empleo como de la competitividad de las empresas.

La entrada en escena de las naciones del Este, con costes muy bajos y con jornadas laborales casi al gusto del consumidor, harán más difíciles los avances. En los diez países de la ampliación los costes laborales por hora trabajada son de 4,2 euros de media, mientras que para España son de 14,2 euros por hora. En términos homogéneos, los sueldos de los próximos socios representan apenas un 18% de lo que se paga de media en la Unión Europea, mientras que en España suponen un 63%.

Unido a esto, en el caso de que no se pongan en marcha de forma urgente mejoras en calidad e innovación frente a los bajos precios de los nuevos países de la UE, se puede producir un desvío de la inversión extranjera directa que tradicionalmente ha venido a España, que ocuparía una situación periférica en la nueva Europa.

Si bien para una buena parte de los empresarios los bajos precios no son una de las prioridades para invertir, sí lo son una mano de obra altamente cualificada y una mayor cercanía a los centros de decisión en Europa, dos circunstancias que se dan en la Europa del Este. En la mano de los empresarios y del Gobierno español está desarrollar los instrumentos que hagan nuestra economía más dinámica y que generen mayor valor añadido para el inversor internacional frente a los nuevos socios comunitarios.

Pese a todo, en este entorno globalizado, los empresarios admiten que las diferencias en el acceso a los recursos tecnológicos son cada vez menores y las ofertas de productos y servicios se acercan de manera significativa, por ello el capital humano se convierte en el elemento esencial.

En este contexto, el trabajador adquiere un valor creciente como elemento diferencial que puede determinar la competitividad final de la empresa y, sobre todo, su capacidad de adaptación a los nuevos tiempos.

La disponibilidad de los recursos humanos, su nivel de cualificación y diferentes formas de organización del trabajo resultan básicos para que las empresas desarrollen su potencial de crecimiento y competitividad.

Las empresas difícilmente pueden ser competitivas si quienes trabajan en ellas no son competentes. Las carencias de formación se traducen inmediatamente en limitaciones que impiden imponerse en el

momento adecuado en el mercado.

En los últimos años se han dado importantes pasos que han propiciado un crecimiento del nivel educativo de la población. Sin embargo, la tasa de la población activa con sólo estudios primarios ronda el 30%, un porcentaje similar al de los españoles que abandonan de forma temprana sus estudios.

El filón del empleo está en los sectores donde se requiere alto nivel educativo y formativo —educación, salud, informática o acción social—. El empleo creció en estas áreas entre 1995 y 2000 más del doble de lo que lo hizo en otros sectores.

Es evidente, pues, que debe hacerse un importante esfuerzo para incrementar la proporción de personas que acaben los estudios de secundaria y, al tiempo, potenciar la formación profesional.

Los trabajadores con estos estudios son altamente demandados y sus sueldos superan ya a los de empleados que tienen estudios superiores. El problema surge cuando los empresarios deben buscar sus empleados formados en otros países porque en España no los encuentran y eso ya sucede en algunas profesiones y en algunas provincias.

La falta de coordinación entre la demanda y la oferta y la falta de movilidad son sin duda las causa de esta paradoja: altas tasas de desempleo y puestos de trabajo sin cubrir en muchas regiones y sectores.

ETOS ASUMIDOS

El Gobierno ha asumido que existen importantes frenos para la convergencia real —de los que recientemente también ha advertido el Banco de España— y ha adelantado que las próximas reformas laborales irán dirigidas a incrementar la productividad y dar mayor estabilidad en el empleo. El instrumento será una mayor inversión en nuevas tecnologías, para acabar con el actual déficit, según ha reconocido el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Eduardo Zaplana.

Respecto al tema de la precariedad, el ministro ha asumido que es compatible que sigamos siendo el país europeo que encabeza el ranking de eventualidad laboral con la evidencia que España ha sido la

nación de la UE, junto a Irlanda, que más ha reducido la temporalidad laboral en los últimos años.

Bajo la premisa de incentivar la adquisición de nuevas tecnologías por parte de las empresas, el Ministerio de Ciencia y Tecnología ya negocia con los responsables de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) un marco fiscal que facilite la inversión privada en I+D+i. Las primeras medidas podrían ir dirigidas, según han apuntado los representantes de la patronal, a ampliar las deducciones en el Impuesto de Sociedades por inversión en nuevas tecnologías, que pasarían del actual 45% a un 65%.

En la misma línea, se busca un incremento de las desgravaciones por contratación de personal científico dentro del plan de I+D+i y una clarificación de las condiciones a partir de las cuales una empresa puede deducirse los gastos por innovación, una de las causas que frena los proyectos de desarrollo tecnológico en el sector privado.

Los empresarios consideran que otra de las medidas que contribuiría a incrementar el peso del tejido empresarial en el gasto total en investigación y desarrollo sería la supresión de la exigencia de presentar avales para adelantar la financiación de proyectos de innovación privados o la simplificación de los trámites burocráticos vigentes.

Para los representantes de la patronal, el tratamiento tributario de la innovación es en principio adecuado, aunque apuntan que no ha podido ser aprovechado por el sector privado por su complejidad, por la poca información y por la inseguridad jurídica que hasta ahora ha provocado la interpretación restrictiva que el Ministerio de Hacienda ha aplicado a la hora de conceder los incentivos.

La prioridad para CEOE pasaría por incentivar las compras públicas de tecnología a pequeñas y medianas empresas nacionales, con el fin de evitar la concesión a un solo licitante de los grandes proyectos tecnológicos, ya que el actual sistema favorece demasiado a las grandes empresas multinacionales.

La principal fuerza política en la oposición, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), también se ha mostrado consciente de los principales riesgos para nuestro mercado y ha aportado su propia fórmula para acabar con ellos. Por una parte, la necesidad de fundir en uno los actuales ministerios de Ciencia y Tecnología y el de Educación, con el fin de coordinar mejor la política educativa y formativa y la inversión en nuevas tecnologías y, por otra, incrementar el 27% el presupuesto dedicado a I+D+i.

Desde la UE, los responsables de los países miembros se fijaron en la pasada Cumbre de Lisboa el objetivo de convertir la zona en la más competitiva del mundo. Con este fin, se marcaron una serie de prioridades —de las que seguramente los gobiernos europeos han tomado buena nota— fundamentadas en reformas estructurales que contribuyesen a hacer más flexible el mercado de trabajo europeo. Adicionalmente, se insistió en reforzar aspectos como el gasto en I+D+i y la mejora de las infraestructuras.

Al tiempo, la Comisión Europea considera necesario invertir más en capital humano a través del Fondo Social Europeo (FSE) para hacer frente a las diferencias que persisten en el seno de la UE y que serán mucho mayores tras la ampliación.

La Comisión reconoce que el capital humano es la inversión más eficiente para lograr el pleno empleo, contribuir al progreso de las pequeñas y medianas empresas y convertir a Europa en el área más competitiva internacionalmente antes de que acabe la década. Lo muestra este ejemplo: un año adicional de formación tras acabar el periodo escolar puede incrementar la productividad un 6,2% de forma inmediata y el 3,1% a largo plazo.

La teoría está clara, el reto consiste en llevarla a la práctica antes de perder definitivamente el tren de la competitividad.

Fecha de creación

30/12/2003

Autor

Enrique Morales