

1

ESPAÑA 1993

**una interpretación
de su realidad social**



Fundación Encuentro

Centro de Estudios del Cambio Social (C.E.C.S.)

La Fundación Ramón Areces, la Empresa Iberdrola y la Fundación Encuentro sostienen, en este Centro de Estudios, el Departamento de Elaboración de Datos, la Biblioteca y el Banco de Datos, así como el Centro de Documentación Europea y de las Comunidades Autónomas. Todos ellos sirven de base al Equipo de Investigadores encargados de redactar el “Informe Anual sobre la realidad social española”.



Edita: Fundación Encuentro
Alvarez de Baena, 7, Bajo
28006 Madrid

ISBN: 84-89019-00-2
Depósito Legal: M-27134-1994

Fotocomposición e Impresión: Comprint, S.L.
Albadalejo, 6 - 28037 Madrid

Capítulo II	
LA REFORMA DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA	155
I. Tesis interpretativas	157
1.—El problema del desempleo en Europa	157
2.—Empleo y relaciones laborales en España en un nuevo contexto económico	158
3.—La ineludible reforma de las relaciones laborales	159
II. Red de los fenómenos	160
1.—Evolución del empleo en los países de nuestro entorno	160
2.—Hacia una política más activa de empleo en Europa	162
3.—La relevancia del mercado de trabajo en España	164
4.—Crecimiento económico y empleo en España	166
5.—La recuperación del empleo en los noventa	169
III. Indicadores	181

Capítulo II

LA REFORMA DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. El problema del desempleo en Europa

La delicada situación del empleo en Europa y, sobre todo, en España, se ha convertido en el centro del debate político, económico y social de los últimos meses. La cifra europea de parados se acerca al 11% de la población activa, lo que equivale en términos absolutos a la existencia de más de 20 millones de desempleados. La media comunitaria esconde una dispersión importante entre los distintos países miembros, cuyos extremos son, por un lado, Luxemburgo, con la tasa de paro más baja (2,2%) y, por otro, España, con un máximo del 23,9% de la población activa. En términos comparativos, la tasa de desempleo europea casi duplica la estadounidense y cuatriplica la japonesa.

La mayoría de los organismos internacionales dedicados al análisis de la coyuntura coinciden en explicar el mal comportamiento de los mercados laborales europeos, entre otros factores, por la existencia de rigideces estructurales que entorpecen la creación de empleo en los períodos de auge económico, y que contribuyen a su destrucción en las fases recesivas. Europa necesita crecer mucho en términos reales para poder crear empleo. De hecho, su umbral de crecimiento (2%) -esto es, la tasa mínima de crecimiento real del PIB que debe alcanzarse antes de que el empleo total empiece a crecer- supera significativamente al estadounidense y al japonés. Igualmente, el número de parados de larga duración es el más elevado del mundo desarrollado, ya que más de un 50% de los desempleados europeos lleva más de un año buscando trabajo.

La gravedad de esta situación ha despertado la atención de los máximos dirigentes de la Unión Europea y ha llevado a la Comisión a elaborar un *Libro Blanco* sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo. Con respecto a las relaciones laborales, se dice que es urgente que los Estados miembros adopten medidas de flexibilización de las mismas, con el fin de eliminar las rigideces estructurales que entorpecen el correcto funcionamiento de los mercados de trabajo y hacer posible que cada décima de crecimiento se convierta en la generación de nuevos puestos de trabajo. Por otro lado, la puesta en marcha de un plan de infraestructuras a escala europea, que modernice totalmente los sistemas de información y de comunicaciones, permitiría absorber una parte importante del desempleo existente.

2. Empleo y relaciones laborales en España en un nuevo contexto económico

En España, la situación del mercado de trabajo es aún más preocupante que en el resto de la Unión Europea, como lo demuestra el hecho de que mantenemos la tasa de paro más elevada y la tasa de actividad más baja (23,9% y 49,7%, respectivamente). Asimismo, las rigideces de las relaciones laborales en nuestro país, heredadas del régimen anterior, superan con creces las de otros países europeos e impiden la adaptación rápida de nuestro tejido productivo a las nuevas condiciones internacionales, marcadas por el aumento de la competencia y la rápida carrera tecnológica. Precisamente en este contexto hay que enmarcar la tan controvertida reforma del mercado de trabajo.

Dos elementos confieren un protagonismo especial al mercado de trabajo en estos momentos:

- es necesario moderar el crecimiento de los costes laborales por unidad de producto, a fin de mejorar la competitividad de la producción española;
- el relanzamiento de la creación de empleo es un requisito ineludible para lograr que la renta *per cápita* española se acerque a la de los países más desarrollados de Europa y, así, poder disfrutar de sus niveles de bienestar económico y social. El aumento del poder adquisitivo de las familias españolas exige que la economía tenga una mayor capacidad de creación de riqueza y que, a su vez, ésta se pueda traducir en más generación de empleo.

En el período de bonanza económica de la segunda mitad de los 80 se crearon en España casi 2 millones de puestos de trabajo. La inversión productiva, la moderación de los salarios y la flexibilización del mercado de trabajo fueron las causas fundamentales de ese importante aumento. Ahora, el reto es volver a crear empleo, como se hizo hasta 1990. Para alcanzar este objetivo es necesario que:

- la economía crezca en torno a su crecimiento potencial, esto es, aquel que permite la plena utilización de los recursos productivos, y que la inversión lo haga a tasas del 8%;
- los salarios aumenten en función de la productividad, rompiendo con la indización pasada;
- se acometa sin más demoras la reforma de las relaciones laborales.

Sin estas tres condiciones difícilmente se podrá lograr una reducción significativa de nuestra tasa de paro hasta niveles cercanos a los de nuestros socios europeos.

3. La ineludible reforma de las relaciones laborales

Aun comprendiendo la resistencia natural a los cambios y la desconfianza de los sindicatos, parece ineludible acometer sin tardanzas una reforma de las relaciones laborales que consista, básicamente, en agilizar y facilitar el acceso y la salida del mercado, y en flexibilizar determinados aspectos funcionales. De forma más detallada, se trata de:

- cualificar los recursos humanos, reforzando los sistemas de formación profesional reglada e impulsando la formación continua en las empresas;
- lograr una mayor movilidad funcional y geográfica de la mano de obra;
- ampliar el contenido de la negociación colectiva y descentralizar su funcionamiento para acercarla a la situación particular de cada empresa;
- impulsar los mecanismos de búsqueda de empleo, centrando la actividad del Inem en la promoción del empleo y autorizando la actividad de las agencias privadas de colocación y de las Empresas de Empleo Temporal;
- modificar la estructura de los salarios, incrementando su parte variable, más dependiente de los resultados de las empresas;
- reducir el coste de los despidos, hasta igualarlo con el de los países europeos.

El Gobierno ha puesto en marcha un dispositivo de medidas que transforman algunos aspectos de nuestra legislación laboral. El Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de *Medidas urgentes de fomento de la ocupación*, afronta algunos de los problemas que dificultan el acceso de la población al mercado de trabajo, con la idea de facilitar la entrada a los colectivos más perjudicados por la rígida segmentación actual –jóvenes y mujeres–. Asimismo, la Ley de Reforma del Mercado de Trabajo, recientemente aprobada, modifica sustancialmente el Estatuto de los Trabajadores. Estas medidas son necesarias, pero no suficientes, para adaptar las relaciones laborales españolas a los retos de la competencia internacional.

II. RED DE LOS FENOMENOS

1. Evolución del empleo en los países de nuestro entorno

El período de bonanza económica vivido en la última mitad de la década de los 80 no consiguió reducir significativamente las tasas de desempleo de los países industrializados de la OCDE; la media se situó en 1991 en torno al 7,2% de la población activa. En el caso de los Estados miembros de la Unión Europea, la tasa de paro apenas disminuyó, llegando al 9,2% de la población activa.

La debilidad de la coyuntura económica actual en los países desarrollados –especialmente importante en el caso de Europa– ha afectado de forma muy negativa al empleo. En su último informe dedicado al análisis del empleo, la OCDE confirma el empeoramiento global en la mayoría de los países miembros en 1993, a excepción de las naciones anglosajonas, donde parece que se consolidan los síntomas de recuperación. En total, el paro aumentaría hasta alcanzar la preocupante cifra de 36 millones de personas a finales del pasado año, lo que situaría la tasa de desempleo del mundo industrializado en el 8,7%. En lo que respecta a la Unión Europea, dicha tasa sería superior a la registrada por la OCDE (11,6%); muchos analistas interpretan este dato como fruto de la mayor rigidez del mercado de trabajo europeo.

A pesar del gran impulso que se dio a la creación de empleo en la última fase expansiva del ciclo económico, las tasas de paro son ahora más elevadas que hace una década. No obstante, en el estudio más pormenorizado del mercado de trabajo del mundo desarrollado se aprecian comportamientos dispares entre los países europeos. Los que tienen mercados laborales estructuralmente más rígidos presentan mayor número de parados de larga duración; en los que existe una mayor flexibilidad, que facilita la adaptación veloz de los procesos productivos a las nuevas condiciones de demanda, los aumentos de actividad se traducen con mayor rapidez en creación de puestos de trabajo.

En el *Libro Blanco*, sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo, la Comisión Europea parte de la comparación de las cifras de empleo en Europa con las de Estados Unidos y Japón. La conclusión ha sido contundente. Las rígidas estructuras de los mercados laborales europeos:

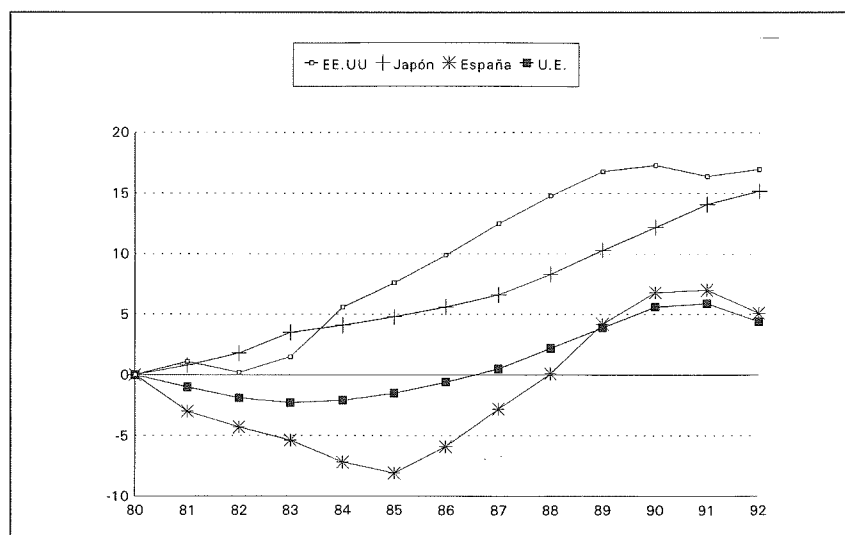
— dificultan su correcto funcionamiento,

- entorpecen la generación de puestos de trabajo durante las fases expansivas del ciclo económico, a diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos y Japón,
- alientan la destrucción de empleo en los períodos recesivos (gráficos 1 y 2).

Además, la paradójica coincidencia en Europa de elevadas tasas de desempleo con escasez de mano de obra preparada para desempeñar determinadas actividades, revela la existencia de un distanciamiento claro entre las características de los puestos de trabajo y las cualificaciones de quienes buscan empleo.

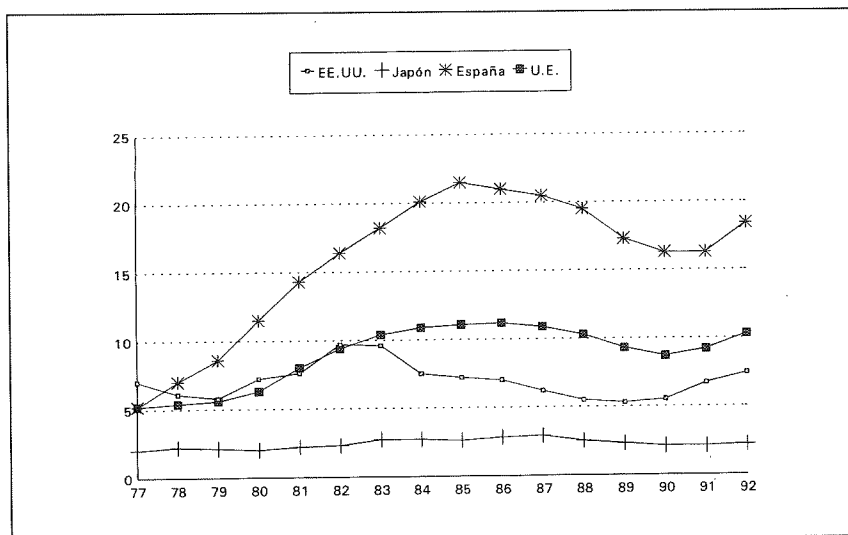
Por otra parte, el mantenimiento de unos niveles de protección social muy elevados en Europa, respecto a sus competidores, ha podido resultar contraproducente para el empleo. En efecto, más que funcionar como soporte material para facilitar la búsqueda de un puesto de trabajo, los altos subsidios, con frecuencia, han actuado como desmotivadores del esfuerzo por encontrar un nuevo empleo o por formarse para conseguir una mejor adecuación a las demandas del mercado laboral. Se ha extendido, de esta manera, lo que algunos llaman una cultura de la asistencia; algo que, sin duda, no es positivo para afrontar el reto competitivo de los 90. Mientras los ciudadanos europeos contemplan con cierta pasividad los cambios en el escenario in-

Gráfico 1 - Evolución del empleo en España, UE, Japón y EE.UU. Cambios de porcentaje desde el año anterior. Base: año 80 = 0



Fuente: OCDE

Gráfico 2 - Evolución de la tasa de desempleo en España, UE, Japón y EE.UU. 1977-1992. En porcentajes de la población activa



Fuente: OCDE

ternacional, los trabajadores de otras naciones en desarrollo, que han mostrado gran agresividad en la colocación exterior de su producción y mucha capacidad para adaptarse a la revolución tecnológica, seguirán aumentando su competitividad.

Por esta razón, los gobiernos europeos se apresuran a tomar medidas que reduzcan los costes del factor trabajo. Asimismo, los empresarios europeos, que han sido parte activa en la configuración del actual modelo socioeconómico, sugieren, en un documento sobre la competitividad publicado recientemente, la necesidad de acometer sin demoras la reforma de las relaciones laborales como una de las condiciones más importantes para la recuperación. Incluso algunas centrales sindicales –en especial las que han sido capaces de comprender la magnitud del desafío competitivo– se han mostrado favorables a la adopción de estas medidas flexibilizadoras. La alternativa, continuar con el *statu quo*, parece ser la peor de todas las soluciones posibles.

2. Hacia una política más activa de empleo en Europa

Según el *Libro Blanco*, la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo es, junto al aumento de la competitividad y la búsqueda del pleno empleo, el objetivo más importante de los países europeos en la

década de los 90. Para lograrlo, el Informe propone una serie de actuaciones que permitan adaptar las legislaciones laborales a las nuevas condiciones económicas internacionales, caracterizadas por el incremento de la competencia, la veloz revolución tecnológica y la diversidad y exigencia de la demanda. Se pretende con ello crear un total de 15 millones de puestos de trabajo hasta el año 2000 y reducir la tasa de paro al 5% de la población activa.

La persistencia del desempleo de larga duración, el escaso incremento de la población activa por la ralentización del ritmo de crecimiento demográfico y la necesidad de cubrir la brecha de cualificaciones son, entre otros, los grandes problemas que afectan al funcionamiento del mercado de trabajo europeo. La superación de estos obstáculos será políticamente difícil, dada la significación de las medidas que se deben adoptar, pero el futuro sería peor si no se hace nada. En un mundo como el actual, la competitividad exterior depende, entre otros factores, de la existencia de mercados flexibles, que faciliten la adaptación rápida de las unidades productivas a las condiciones cambiantes de la demanda. Sin este mecanismo de ajuste, la batalla con Estados Unidos, Japón y con los países de reciente industrialización estaría prácticamente perdida.

La flexibilización de las relaciones laborales europeas no será posible si no se modifican ciertos comportamientos en materia de empleo. Hasta ahora, la mayoría de los gobiernos europeos ha centrado sus actuaciones en la financiación de políticas pasivas, cuyo fin principal ha sido el mantenimiento de rentas. Pensamos que ha llegado el momento de reorientar los recursos disponibles hacia la articulación de políticas de empleo más activas, que permitan dinamizar la oferta de trabajo, dando prioridad a la formación profesional, a la búsqueda de empleo y a la reinserción laboral de los parados.

Lejos de lo que se pretendía inicialmente, la elevada protección social europea actúa, en ocasiones, como desincentivadora de la búsqueda de empleo, más aún cuando los subsidios percibidos no están vinculados, en la mayoría de los casos, a la realización de cursos de formación profesional, a la aceptación obligatoria de ofertas de empleo o a la ejecución de servicios sociales.

Según el *Libro Blanco*, la reforma del mercado de trabajo debería desarrollarse principalmente en tres frentes:

— En primer lugar, conviene impulsar la formación profesional ocupacional y la formación continua dentro de las empresas, a fin de adecuar la cualificación de la mano de obra a las exigencias actuales

del mercado y lograr una mayor estabilidad en el empleo. A este respecto, la educación y formación de adultos tiene una gran relevancia en las sociedades europeas, ya que la evolución demográfica apunta a un envejecimiento general de la población, que obligará a una mejor utilización de los recursos humanos hoy infrautilizados (mujeres y jubilados) en el desarrollo de actividades productivas.

— En segundo lugar, la Comisión cree necesario que se fomente la movilidad funcional y geográfica de la mano de obra en todo el espacio de la Unión, lo que no será posible sin acuerdos previos en materia de convalidación y reconocimiento de cualificaciones y sin la libre circulación de trabajadores. Por lo que se refiere específicamente a la movilidad geográfica, es necesaria una política de vivienda que permita a los trabajadores cambiar de residencia sin causarles un grave trastorno.

— Por último, las diferencias existentes entre la evolución económica de los distintos sectores y de las empresas aconsejan una mayor descentralización de la negociación colectiva, que ayudaría, sin duda, a mejorar la eficiencia del mercado laboral. La intensidad de la aplicación de las medidas propuestas en el *Libro Blanco* dependerá de las condiciones particulares de cada uno de los mercados de trabajo de los Estados miembros, entre los que existen diferencias significativas.

Estas tres prioridades deberían marcar la política de empleo europea en los próximos años y orientar la asignación de recursos destinados a su desarrollo. La reforma de su mercado laboral es un gran reto para Europa. La pérdida de competitividad exterior frente a nuestros socios comerciales más importantes, el bajo crecimiento demográfico -que hará disminuir el número de jóvenes en los próximos decenios- y la globalización de las actividades económicas actúan en favor de un cambio estructural en las relaciones laborales europeas.

3. La relevancia del mercado de trabajo en España

La evolución del mercado de trabajo en España resulta incluso más preocupante que la europea. Las rigideces que caracterizan al mercado de trabajo español, muy superiores a las existentes en el resto de Europa, hacen que la economía española destruya mucho más empleo durante las fases recesivas del ciclo, a la vez que limitan su capacidad de generar nuevos puestos de trabajo en los períodos de expansión.

La magnitud alcanzada por el desempleo en nuestro país –más de tres millones y medio de parados– se explica por las dificultades que tiene nuestra economía para convertir cada punto de crecimiento del PIB en creación de empleo. La economía española debe crecer más del 2,5% anual para poder crear puestos de trabajo adicionales y destruye empleo por debajo de esa tasa de crecimiento, lo que impide que se pueda reducir significativamente la tasa de paro durante las fases de auge.

A pesar del aumento registrado por el empleo a finales de los 80, la brevedad de la fase de expansión apenas sirvió para conseguir una reducción importante del desempleo. En concreto, la tasa de paro disminuyó desde 1985 ininterrumpidamente hasta 1990, cuando alcanzó su nivel mínimo del 16,3%, sólo cinco puntos porcentuales por debajo del punto de partida. Sin embargo, la fase recesiva que se inició en 1991 está provocando una destrucción rápida de empleo, perdiéndose una parte importante de los puestos de trabajo creados. Desde el cuarto trimestre de 1991, la economía española ha destruido un total de 800.000 puestos de trabajo, con lo que la tasa de paro alcanza ya al 23,9% de la población activa, una cifra desconocida desde el año 1964 (tabla 1, en Indicadores).

Sin restar importancia a otros factores que inciden negativamente en la evolución de la economía y del empleo, la razón del mal funcionamiento de nuestro mercado de trabajo hay que buscarla en el mantenimiento de una legislación laboral rígida, obsoleta para poder competir en las nuevas condiciones internacionales. Las empresas españolas, protagonistas de esta nueva fase de desarrollo, necesitan un entorno macroeconómico estable y suficiente flexibilidad para adaptar sus estructuras productivas a los cambios económicos y a las nuevas exigencias impuestas por la revolución tecnológica.

El mercado de trabajo, sin embargo, no puede liberalizarse hasta los niveles que es posible alcanzar en algunos mercados de bienes y servicios, puesto que no se trata de un mercado perfecto. Sus fallos justifican de alguna forma la existencia de una regulación que evite los excesos que puedan producirse, tanto por parte de los empresarios como también por parte de las organizaciones sindicales. Ahora bien, dicha regulación no debe ser competencia exclusiva del Estado. Lo deseable sería que surgiera también de la propia negociación entre los agentes sociales implicados, aunque los poderes públicos se reserven la delimitación del marco general y velen por su estricto cumplimiento.

No cabe duda que la reforma de las relaciones laborales españolas será un proceso largo, que demandará un debate profundo en nuestra sociedad, ya que los cambios en los comportamientos sociales son siempre de difícil aplicación e imposibles de imponer en períodos muy cortos de tiempo. Así lo pone de manifiesto la división de la opinión pública que ha provocado el anuncio por parte del Gobierno de la reforma del mercado de trabajo. A pesar de todo, cada día se abre camino con mayor fuerza el argumento de que la economía española no puede seguir funcionando con una estructura laboral que impide la adaptación rápida de nuestro tejido productivo a las condiciones de los nuevos tiempos, y afecta negativamente a las expectativas de los inversores y, por tanto, al desarrollo económico. Además, la mejora de la eficiencia del mercado laboral es especialmente relevante para la convergencia nominal –cumplimiento de los objetivos de convergencia de Maastricht para el acceso a la tercera fase de la Unión Monetaria– y para la convergencia real –incremento de nuestra producción y empleo más rápido que el de los países más desarrollados de la Unión Europea–.

La política económica de los próximos años ha de verse animada por un doble deseo: reducir la elevada tasa de desempleo e incorporar a muchos españoles a la realización de tareas productivas dentro de la economía regular; es decir, compaginar la reducción del paro con el aumento de la población activa. Sin un aumento significativo de la población ocupada de nuestro país, será muy difícil que los españoles se acerquen a los niveles de vida europeos, y será prácticamente imposible que se pueda seguir financiando el Estado de Bienestar.

4. Crecimiento económico y empleo en España

El período de expansión que finalizó en 1990 hizo posible la creación de 1.900.000 puestos de trabajo. Los datos no dejan margen para la duda: se trata de la mayor creación de empleo registrada en toda la historia de España. Todavía en 1990, cuando se empezaba a notar la desaceleración de la actividad económica, el empleo crecía a tasas del 2,6%. La importancia de este aumento se realza al recordar que, en la década de los 60, cuando el PIB crecía por encima del 7% y la inversión aumentaba a tasas superiores al 11%, el empleo apenas experimentaba un incremento del 1% anual.

¿Cuáles fueron las causas que impulsaron un aumento tan significativo del empleo en la segunda mitad de los 80? Fueron tres. En primer

lugar, el crecimiento sostenido de la actividad económica tuvo como gran protagonista a la inversión –la tasa media de incremento de la inversión fue del 14%–, que se orientó en su totalidad a la modernización y ampliación de la capacidad productiva y a la creación de empleo. En segundo lugar, la moderación salarial pactada en los años anteriores permitió la recuperación del beneficio empresarial y la desaceleración del coste laboral unitario. Por último, la introducción de las nuevas modalidades de contratación en 1984 –los contratos temporales–, facilitó el acceso de un importante número de personas al mismo.

Los nuevos contratos rompían con la legislación anterior, muy paternalista, que durante décadas se fijó como objetivo prioritario la estabilidad por decreto en el empleo. Los procedimientos para conseguirlo fueron dos:

- la utilización casi exclusiva de los contratos de trabajo de duración indefinida,
- la fijación de una elevada indemnización por despido.

A mediados de los 80, la permanencia media de los trabajadores españoles en la misma empresa era de las más elevadas del mundo desarrollado, incluso superior a la japonesa, donde por razones culturales las empresas funcionan de acuerdo con un esquema familiar.

Estas dos formas de garantizar la estabilidad laboral funcionaron, en la práctica, en contra de la creación de empleo, puesto que sólo contribuían a encarecer más el factor trabajo. El aumento del precio relativo del empleo frente al capital hacía que las estrategias empresariales primaran la sustitución de trabajo por maquinaria, lo que conducía a una constante destrucción de empleo, especialmente en las coyunturas débiles. Además, la rigidez respecto a la salida del mercado de trabajo hizo estéril el considerable esfuerzo social inherente a la moderación salarial. La dificultad del ajuste de las plantillas distorsionó el precio del factor trabajo, ya que facilitó que los agentes sociales pactasen incrementos salariales reales superiores a los que habrían resultado del libre juego del mercado.

Otra rigidez que operó durante la transición concierne a la estructura de los salarios. La indización de éstos en función de la evolución de la inflación pasada condujo, en los momentos de elevado aumento de los precios, a la reducción de la disparidad de los salarios, debido a que la remuneración de las ramas de actividad más bajas tuvieron una indización más acusada. Además, la centralización de la negociación colectiva contribuía a que se produjera una menor desigualdad

salarial entre los trabajadores de los distintos sectores y regiones, obviando las diferencias de productividad y las condiciones de inviabilidad en la que ya se encontraban algunos sectores productivos.

La introducción de los nuevos contratos temporales abrió las puertas del mercado de trabajo a aquellos segmentos de la población más afectados por las rigideces antes señaladas. Así, muchos jóvenes en busca de su primer empleo y mujeres encontraron una oportunidad para conseguir un puesto de trabajo. El respiro que representó para las empresas la nueva legislación se tradujo en un éxito innegable, dado el volumen de contratación que se produjo en el período inmediatamente posterior.

El éxito de los contratos temporales obedece a dos razones:

- fijaban un período de validez del contrato relativamente corto, lo que favorecía la movilidad externa de la mano de obra y eliminaba el problema derivado de asumir un contrato indefinido con los altos costes de las indemnizaciones de despido;
- los contratos temporales de prácticas y de formación tenían un coste fiscal menor, porque incorporaban una bonificación en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Esta primera medida de flexibilización de las relaciones laborales no ha dejado de ser blanco de algunos ataques. Sus críticos resaltan:

- la precariedad en el empleo creado,
- el menor salario percibido por los trabajadores temporales frente a los que disfrutaban de contratos indefinidos y
- la segmentación que originan en el mercado de trabajo, que podría ser causa de competencia desleal entre las empresas de reciente implantación y aquellas cuyo personal disfrutaba mayoritariamente de contratación indefinida.

No obstante, conviene reflexionar sobre las causas que han llevado a una utilización tan amplia de los contratos de fomento de empleo en nuestro país. En primer lugar, la expansión de este tipo de contratos debe entenderse como la alternativa a la excesiva rigidez planteada por la contratación indefinida. Se trata del único mecanismo vigente para que las empresas adapten sus procesos productivos a los cambios de la demanda y de la tecnología, sin lo que seguramente no podrán competir con éxito en las actuales condiciones internacionales.

El argumento esgrimido sobre la dualidad que producen en el mercado de trabajo es cierto, pero conviene matizarlo teniendo en cuenta su

importante contribución para superar la segmentación anterior —entre ocupados y parados sin más—, cuyos efectos discriminatorios contra determinados sectores sociales han sido, y siguen siendo, preocupantes.

Según la Estadística de Flujos, derivada de la EPA, en el período 88-90 sólo el 20 por ciento de los contratados temporales pasaban a ser fijos en el intervalo de 15 meses transcurridos desde su comienzo como contratados temporales. Restringiéndonos a quienes tienen un contrato temporal y llevan ya tres o más años, el 26 por ciento de ellos pasa a ser fijo al cabo de tres meses.

En cuanto a las ventajas proporcionadas por la utilización de esta categoría de contratos, cabe destacar dos:

- La intensidad misma de la creación de empleo, que seguramente no se habría producido sin las facilidades otorgadas al acceso al mercado de trabajo. En otras palabras, la alternativa a la flexibilización del mercado habría sido, sin duda, un mayor desempleo y una menor tasa de ocupación.

- La flexibilización ha permitido el afloramiento de una parte importante del empleo sumergido. Aunque resulta difícil de cuantificar, es indudable que una parte significativa del empleo creado en estos últimos años es mera normalización de actividades que con anterioridad se mantenían ocultas. La clarificación del mercado laboral es, sin duda, muy positiva, por cuanto contribuye a que desaparezcan situaciones de completa desprotección social.

Nuestra valoración positiva del papel jugado por los contratos temporales en la última fase expansiva no significa, sin embargo, que seamos partidarios de su utilización indiscriminada. Creemos conveniente que se restablezca lo antes posible el principio de causalidad como mecanismo de control del uso de estos contratos, aunque no compartimos su desaparición hasta tanto no se eliminen las rigideces que dificultan la salida del mercado de trabajo. De lo contrario, condenaríamos a las empresas a unas condiciones laborales que limitarían su capacidad de competir en espacios abiertos, y que podrían, incluso, conducir las a su desaparición.

5. La recuperación del empleo en los 90

La cuestión básica que se presenta ahora es volver a crear empleo, como ocurrió en la segunda mitad de los 80, con la diferencia de que

nos encontramos en recesión. Para lograr este objetivo será necesario cumplir con tres requisitos fundamentales:

- alcanzar un crecimiento de la economía suficiente, sostenido y equilibrado, basado en la recuperación de la inversión productiva, en la mejora de las exportaciones y en la creación de nuevos puestos de trabajo;

- procurar aumentos moderados de los costes laborales, tanto por la vía de un crecimiento de los salarios reales más ajustado a la evolución de la productividad, como por la disminución de las cotizaciones sociales e impuestos que gravan el factor trabajo;

- profundizar en la flexibilización del mercado de trabajo, a fin de que puedan acceder a él la mayoría de los españoles y se pueda erradicar el paro de larga duración.

5.1 El relanzamiento de la actividad como condición para crear empleo

El relanzamiento de la actividad y la generación de un entorno de estabilidad macroeconómica para hacerla sostenible en el tiempo, son condiciones necesarias para que la economía española vuelva a generar empleo. La política económica tiene una gran responsabilidad en el logro de este objetivo, ya que debe crear el clima de confianza necesario para que la economía crezca en los próximos años en torno a su crecimiento potencial; esto es, aquel que permite el pleno empleo de los recursos productivos.

La variable clave para el impulso de la actividad es la inversión productiva. Con tasas negativas de crecimiento de la inversión como las registradas en 1992 y 1993, es prácticamente imposible que se pueda revitalizar la creación de empleo en nuestro país. Para cambiar la situación, la inversión debería crecer en el futuro a tasas del 8% anual. La modernización del tejido productivo que está detrás de todo esfuerzo inversor conduciría a una mejora considerable de la posición competitiva de las empresas españolas en el exterior y, por consiguiente, a un incremento importante de las exportaciones y del empleo.

A la consecución del objetivo de aumento de la inversión ayudaría, sin duda, el cumplimiento del compromiso del Gobierno, asumido en el Plan de Convergencia que presentó a las Cortes en la primavera de 1992 y en la última campaña electoral, de mantener la inversión pública en el 5% del PIB. Desafortunadamente, los recortes en los Pre-

supuestos Generales del Estado para 1994 afectan duramente a los gastos de inversión pública; éstos representarán, como mucho, el 3,5% del PIB. Por lo pronto, la inversión privada ha descendido en 1993 y se espera se estanque en 1994, contribuyendo así a una nueva destrucción de empleo. La deseable recuperación de la inversión privada sólo será posible cuando se produzca un cambio en la política económica que, como apuntábamos en el capítulo anterior, sea capaz de:

- mejorar la rentabilidad de las empresas,
- permitir una reducción aún mayor de los tipos de interés,
- crear expectativas económicas favorables en los inversores y consumidores.

El consumo privado debería jugar, por contra, un papel secundario en el impulso al crecimiento económico, a diferencia de lo ocurrido en los últimos años. Convendría que su crecimiento anual se moderase hasta tasas del 3% anual y que dicho crecimiento se produjera como consecuencia, fundamentalmente, del aumento de la capacidad adquisitiva generada por la mayor creación de empleo. En los últimos años, el consumo privado ha tenido un comportamiento inadecuadamente expansivo, explicado por el aumento inmoderado de las rentas salariales, por las enormes transferencias sociales desde el Estado para el mantenimiento de rentas y, en menor medida, por la creación de empleo.

5.2 La necesaria moderación del crecimiento de los salarios

La moderación de los salarios constituye la segunda gran condición para crear empleo. En una economía abierta y con tipos de cambio semi-fijos como la actual, la competitividad exterior depende básicamente de la evolución de los costes empresariales. Estos equivalen al 58% del valor añadido de las empresas españolas.

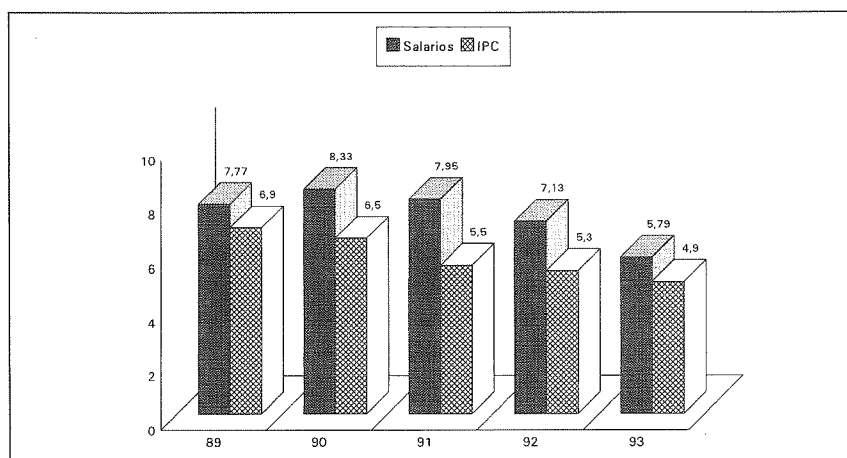
La ralentización del ritmo de crecimiento de los costes laborales debe producirse por dos vías:

- En primer lugar, es imprescindible lograr una desaceleración de los salarios reales, tanto mediante la ruptura con las prácticas anteriores de indización de las rentas según la inflación pasada, como a través de su vinculación a la evolución de la productividad.
- En segundo lugar, urge reducir las cargas fiscales que penalizan el factor trabajo (impuesto sobre la renta y cotizaciones a la Seguridad Social) y dificultan la creación de empleo.

El aumento de los salarios reales por encima de la productividad es uno de los rasgos más preocupantes de la actual coyuntura. En 1993, los salarios nominales han vuelto a crecer muy por encima de la inflación –casi dos puntos porcentuales– (tabla 2, en Indicadores) y del crecimiento nominal del PIB, a pesar de la caída que ha registrado la actividad económica y de la extrema debilidad de la demanda interna. En un contexto de apertura a la competencia exterior –como es el caso de la industria española–, el incremento de los salarios por encima de lo que la evolución de la demanda permite a las empresas trasladar a precios produce un reajuste de la distribución del valor añadido en el que el seguro perdedor es el ahorro. Si cae el ahorro empresarial, disminuyen en la misma proporción los recursos disponibles para inversión y creación de empleo, y estos recursos difícilmente pueden suplirse recurriendo al endeudamiento, dadas las condiciones de altos tipos de interés y de escasez de crédito. Es así como los aumentos salariales elevados actúan en contra del empleo. Es importante que la sociedad española entienda este razonamiento, para que adopte una postura más acorde con las exigencias reales del mercado laboral (gráfico 3).

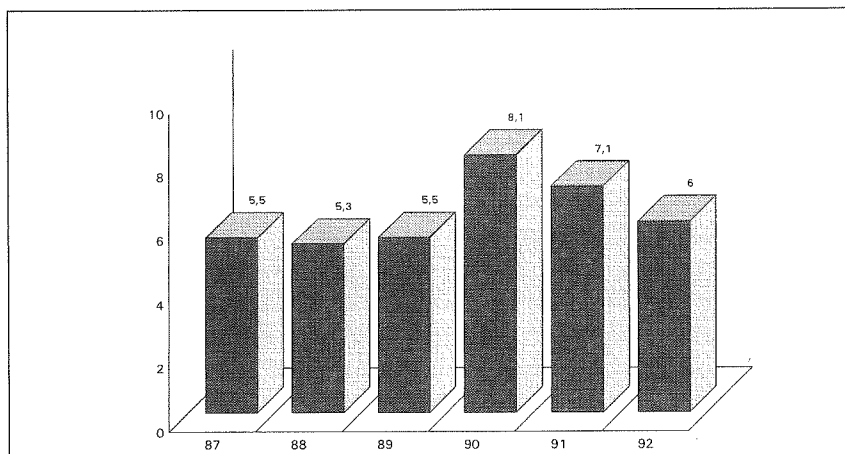
El segundo aspecto que hemos señalado es la necesidad de reducir las cargas fiscales que encarecen los costes laborales (gráfico 4). En la actualidad, el porcentaje de las cotizaciones sociales de las empresas españolas sobre el total de los ingresos fiscales es el más elevado de la OCDE (un 25,5%), superado sólo por Francia. Este hecho no se corresponde ni con la situación del mercado de trabajo español ni con nuestra capacidad competitiva.

Gráfico 3 - Aumento salarial medio pactado en convenios y evolución del IPC. Porcentajes de variación anual 1989-1993



Fuente: Banco de España

Gráfico 4 - Costes laborales por unidad de PIB. Porcentaje de aumento 1987-1992



Fuente: Banco de España

Incomprensiblemente, las autoridades económicas, en vez de aliviar estas cargas, las aumentaron en 1992 con la aprobación en Consejo de Ministros del Decreto-Ley sobre medidas presupuestarias urgentes. A partir de ese momento, las empresas asumieron una parte importante del coste de la Incapacidad Laboral Transitoria, ya que deben financiar desde el cuarto día de enfermedad del trabajador. Con esta medida, el Gobierno da un paso más en el encarecimiento del factor trabajo.

Los resultados no se han hecho esperar. La caída del empleo en 1993 ha sido de $-4,5\%$ en media anual, lo que equivale a la pérdida de más de 500.000 puestos de trabajo. Según los datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de paro se situó en el 23,9% al final de 1993, y aún se espera en 1994 un ligero descenso del empleo, que puede afectar a unas 150.000 personas.

Para mejorar esta situación, la moderación salarial es una condición necesaria. La contención del aumento de los salarios no equivale a su reducción hasta niveles tan bajos como los del sudeste asiático o Iberoamérica. Esto es impensable en las actuales condiciones europeas. La sociedad lo rechazaría inmediatamente y exigiría la aplicación de medidas proteccionistas, que frenaran la pérdida de puestos de trabajo. Creemos que lo más adecuado sería conseguir recortar las cotizaciones sociales y las cargas fiscales que encarecen el trabajo, y hacer corresponder el aumento de los salarios con la evolución de la productividad.

5.3 *La reforma del mercado de trabajo*

La mayoría de los economistas creen que la solución del problema del desempleo en España requiere la modificación del marco general de las relaciones laborales, a fin de adaptarlo a las nuevas exigencias impuestas por la evolución económica internacional y por el aumento de la competencia que deriva de nuestra plena integración en el espacio abierto europeo. No queremos aquí hacer un recetario de medidas que se deban implantar de forma dogmática; pretendemos, más bien, plantear algunas propuestas sobre puntos concretos del Estatuto de los Trabajadores. En nuestra opinión, la aplicación de las mismas es necesaria para conseguir un nivel importante de creación de empleo. Su orientación básica consistiría en flexibilizar el mercado laboral, en mejorar la formación profesional ocupacional y continua, y en establecer nuevos mecanismos que regulen la relación entre la oferta y la demanda de trabajo en un mercado que, como ya apuntamos, es imperfecto.

Las iniciativas podrían resumirse de la forma siguiente:

- la mejora de la cualificación de los trabajadores,
- la consecución de una mayor movilidad funcional y geográfica,
- la reforma del Inem y su orientación a la búsqueda de empleo,
- la descentralización de la negociación colectiva y la ampliación de su contenido,
- la modificación de la estructura de los salarios y
- la reducción de los costes de despido, hasta igualarlos a los niveles del resto de los países europeos (tabla 3, en Indicadores).

El primer aspecto destacable es la mejora de la Formación Profesional y del nivel de cualificación de los trabajadores españoles; sin esta condición la flexibilización de las normas laborales sería francamente perjudicial para algunos colectivos de trabajadores. La calidad del capital humano se ha convertido en los últimos años en un parámetro crucial para medir la competitividad de las empresas y de las naciones. A igual precio del factor trabajo, la localización internacional del empleo dependerá, entre otros, de la capacitación de la mano de obra para afrontar el reto que supone el avance hacia producciones cada vez más complejas.

Para nuestro país, la importancia de la formación obedece a dos razones. Por un lado, el desfase entre los planes de estudio de la Formación Profesional ocupacional y reglada y las exigencias del mercado provoca estrangulamientos en el abastecimiento de mano de obra. Ello explica en gran medida que se den a la vez elevadas tasas de paro y escasez de personal para cubrir determinados puestos de trabajo.

Las empresas españolas se encuentran inmersas en un contexto económico altamente competitivo, marcado por la culminación del mercado interior único. Necesitarán, por tanto, finalizar la modernización de sus estructuras productivas y de sus métodos de gestión para poder competir con éxito en ese espacio abierto, lo que sin duda redundará en una mayor demanda de personal cualificado. Avanzar hacia unidades de producción más flexibles y descentralizadas sólo es posible si se cuenta con un capital humano debidamente formado, que permita en la práctica la movilidad interior dentro de las empresas y la asunción de responsabilidades en la ejecución de las tareas. En este sentido, el desarrollo económico actual requiere no sólo universitarios bien formados en los distintos dominios de la ciencia y de la técnica, sino que exige, además, un grupo suficiente de técnicos intermedios y de obreros especializados. Para una información más detallada, se puede consultar el capítulo dedicado a la Formación Profesional reglada y ocupacional en el presente Informe (Capítulo VI).

Por otro lado, el menor crecimiento demográfico de los últimos años, que repercutirá negativamente sobre la evolución de la población activa, hace prioritaria una mejor y más eficaz utilización de la mano de obra infratutilizada (mujeres y ancianos). Esto implica dedicar más atención a la educación de adultos y sugiere un replanteamiento total de la jubilación tal y como se concibe hoy.

El segundo aspecto de la reforma debería ser la revisión a fondo del contenido de la negociación colectiva, para introducir en ella el máximo de temas posibles. La movilidad funcional y geográfica de la mano de obra, la duración de la jornada de trabajo y la seguridad e higiene en el empleo son cuestiones que convendría incorporar en las negociaciones periódicas de los agentes sociales. Hasta la fecha, el debate entre empresarios y sindicatos ha estado muy sesgado hacia la fijación de los aumentos salariales, y han dejado de lado otros aspectos tan importantes como los anteriormente reseñados.

En lo que respecta a la movilidad funcional, las Ordenanzas y Reglamentaciones del Trabajo, que establecen estructuras fijas en las categorías profesionales –a veces obsoletas– dificultan la consecución de

este objetivo. Las autoridades económicas y laborales han insistido durante los últimos años en la necesidad de cambiar dichas Ordenanzas, proponiendo a los agentes sociales nuevas categorías profesionales, en la negociación colectiva. Nada se ha hecho al respecto, lo que obligará seguramente al Gobierno a incluir su modificación en las medidas de reforma del mercado laboral.

La movilidad geográfica, por su parte, se ha visto muy limitada, tanto por la legislación laboral vigente, como por los elevados precios de la vivienda de alquiler y de propiedad. Hay que lamentar que no se haya previsto en la legislación laboral un cambio que permita a la empresa tramitar un expediente sobre traslado, del que se daría información previa a la representación legal de los trabajadores. En lo que concierne al precio de la vivienda, su reducción es una tarea difícil, cuya solución sólo será posible a medio o largo plazo. Nuestro mercado de la vivienda padece un conjunto de imperfecciones que distorsionan su funcionamiento y encarecen significativamente su precio. A fin de resolver esta situación, conviene avanzar en la liberalización de la oferta de suelo urbano, como una de las medidas necesarias para frenar la especulación. En el caso de los alquileres, el Gobierno ha preparado un nuevo Proyecto de Ley sobre Arrendamientos Urbanos, que parece finalmente ajustarse a las demandas de unos y otros, y que puede contribuir a la corrección de la situación actual. Hasta que no se emprendan medidas concretas para abaratar el precio de la vivienda, será muy improbable que los ciudadanos españoles acepten la movilidad geográfica.

Respecto a la duración de la jornada laboral, se trata de uno de los asuntos que más debate ha suscitado en los últimos meses en Europa y que, en algunos casos, como Francia, ha llegado a ser discutido en el Parlamento.

En los últimos meses, algunas fuerzas políticas se han manifestado a favor de una reducción de la jornada de trabajo, como posible solución al problema actual del desempleo. Sin embargo, pensamos que esta medida no es normativamente generalizable a todo el aparato productivo español, dadas las enormes diferencias de eficiencia y de productividad que existen entre las empresas y los distintos sectores. La reducción de la jornada de trabajo sin compensación salarial sólo ayuda a mantener el empleo durante los períodos de recesión, pero no tiene capacidad generadora de empleo. Por tanto, su aplicación debería quedar limitada al ámbito de las empresas que la consideren conveniente para evitar despidos masivos. Algunas empresas españolas, como la Opel de Zaragoza, han puesto en marcha mecanismos novedosos de gestión de los recursos humanos que han

impedido el despido de trabajadores. La creatividad debería jugar un papel importante en las grandes discusiones sobre el empleo. Lo que sí puede ser una medida capaz de crear puestos de trabajo es la ampliación de los turnos laborales, especialmente en momentos de auge de la demanda. El problema del desempleo es grave y requiere actuaciones coordinadas y sensatas, así como de nuestra capacidad imaginativa.

El tercer aspecto que queremos subrayar se refiere a la potenciación de los mecanismos de búsqueda de empleo, para lo que resulta imprescindible acometer una transformación profunda del funcionamiento del Instituto Nacional de Empleo. El Inem debería dejar de ser un simple administrador de los recursos destinados a la financiación del desempleo, para convertirse en un auténtico promotor de la búsqueda de empleo. La percepción del subsidio debe vincularse a:

- la realización de cursos de formación profesional, que faciliten el rápido reciclaje de los parados y su incorporación lo antes posible al mercado de trabajo,
- el desempeño de algunos servicios para la colectividad y
- la aceptación de las ofertas de empleo que aparezcan.

Se trata, en definitiva, de crear una nueva mentalidad, que conceda un mayor valor al trabajo como fuente de riqueza, frente a la consecución de rentas procedentes de subsidios.

La evolución del coste de las prestaciones por desempleo en los últimos años subrayan la necesidad de revisar los sistemas de protección. Nuestro nivel de desarrollo económico, inferior aún al de la mayoría de nuestros socios comunitarios, no puede financiar unos costes que crecen desproporcionadamente, con unas tasas de cobertura de desempleo que son comparables a las de países con renta superior a la nuestra. El Gobierno, preocupado por los efectos nocivos de la elevada protección y por el impacto de esta partida sobre el presupuesto público, ha modificado las condiciones de percepción del subsidio de paro, una medida que resultaba imprescindible a corto plazo. Es también absolutamente necesaria la lucha contra el fraude en esta prestación, mucho más en la situación actual de escasez de recursos. No obstante, la solución de este problema se producirá cuando se vuelva a crear empleo.

La superación de los problemas actuales del Inem pasa por la reorientación de su labor hacia la promoción del empleo. En el desarro-

llo de esta tarea, el Inem debe ser asistido por la creación de instituciones privadas de colocación, que agilicen la conexión entre la demanda y la oferta de empleo. A partir del año que viene se permitirá el funcionamiento de instituciones privadas sin fines de lucro, aunque creemos conveniente que esta legislación se haga extensiva a otras agencias de colocación de carácter privado y lucrativo, tal y como ocurre en otras naciones europeas.

Convendría, igualmente, avanzar hacia una estructura salarial que refleje en cada momento las condiciones económicas del sector y de la empresa en particular. La parte fija de los salarios en España representa alrededor del 85% del mismo, con lo que la parte que depende de la evolución de la economía y de la productividad es apenas un 10%. En consecuencia, se continúa primando más la antigüedad en el puesto de trabajo que la capacidad productiva del trabajador, su interés por asumir responsabilidades en el desarrollo de sus labores o su propia creatividad.

Por último, el tema del despido es sin duda el más espinoso de todo el planteamiento de reforma del mercado de trabajo. Reconocemos la preocupación y los temores que las medidas de flexibilización de la salida del mercado de trabajo suscitan en una parte importante de la población—en especial entre los trabajadores más antiguos y menos cualificados—. No obstante, pensamos que no será posible conseguir un marco de relaciones laborales más eficiente y socialmente más justo hasta que no se aproxime nuestra legislación sobre el despido a la de nuestros más próximos competidores. Dar algunos pasos en la dirección de abaratar el coste del despido —las indemnizaciones por despido en nuestro país superan con creces a las alemanas, francesas e inglesas— podría facilitar las decisiones empresariales de creación de empleo y mantendría activas muchas pequeñas y medianas empresas actualmente en peligro de quiebra. A este respecto hay que hacer notar que las PYMEs representan alrededor del 85% de nuestro aparato productivo.

No deberíamos finalizar sin hacer alguna valoración de los últimos pasos que está dando el Gobierno en materia laboral. El Consejo de Ministros del 3 de diciembre aprobó el Real Decreto-ley 18/1993 de *«Medidas urgentes de fomento de la ocupación»*. El objetivo es eliminar algunos de los numerosos problemas que dificultan el acceso al mercado de trabajo, para facilitar la entrada a los colectivos más perjudicados por la segmentación actual —mujeres y jóvenes—. Estas normas se pueden resumir en las siguientes:

- elimina la obligación de contratar a través del Inem;
- posibilita la actuación de las agencias de colocación sin ánimo de lucro, y permite la actuación de las Empresas de Empleo Temporal;
- introduce nuevas modalidades de contratación, algunas ya muy demandadas por los empresarios, como son los contratos de aprendizaje y a tiempo parcial;
- reorienta los programas de fomento del empleo hacia la creación de puestos de trabajo en las pequeñas y medianas empresas;
- autoriza la prórroga durante 18 meses de los contratos de fomento de empleo que expiren entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994.

Aunque estas medidas son de suma importancia, tienen un efecto parcial sobre el mercado laboral. Por ello, el Gobierno remitió a las Cortes la Ley de Reforma del Mercado de Trabajo, aprobada el 19 de mayo de 1994 que:

- modifica el Estatuto de los Trabajadores en epígrafes tan importantes como la forma y duración del contrato de trabajo, la ampliación de las competencias de la negociación colectiva en tiempo, movilidad y otros aspectos funcionales,
- regula la actividad de las Empresas de Empleo Temporal, la estructura salarial y la flexibilización del despido.

El rechazo a estas medidas fue la causa principal de la huelga general del pasado 27 de enero. Los sindicatos mostraron su radical discrepancia especialmente con la introducción del contrato de aprendizaje y la flexibilización del despido. Debería abrirse un debate serio y sereno en torno a estos puntos. En primer lugar, es imprescindible una información veraz acerca de las condiciones de aplicación de cada una de las medidas, así como también lo es el aportar datos fiables sobre la situación de nuestros vecinos europeos en relación a estos temas.

Sin entrar en consideraciones acerca de la representatividad de los sindicatos, nos parece fundamental su participación en este proceso de adecuación de las estructuras económicas y sociales españolas a las condiciones de una economía y una sociedad mundializadas y en un contexto de continua transformación tecnológica. La vertebración y la cohesión social así lo exigen. Junto a esto, se debería reconocer por parte de todos que la coherencia funcional y financiera es esencial para la supervivencia de un sistema que parece mayoritariamente aceptado.

Reconociendo la necesidad de medidas similares, deberían tomarse en consideración algunas propuestas de los sindicatos. Según éstos, las medidas adoptadas se centran unitariamente en las condiciones de la oferta: facilitar a los empresarios la inversión y la creación de puestos de trabajo. Ahora bien, no consta que se dé una traslación automática de los beneficios empresariales a inversión y a empleo. Los empresarios no pocas veces apuran los beneficios a costa de la inversión y de la capitalización de la empresa. La tendencia a conseguir para sí mismo mayores beneficios con la especulación del capital ha sido más fuerte en estos últimos tiempos. Deben existir garantías sobre reinversión obligatoria de una parte proporcional de los beneficios.

Por otra parte, es evidente que existe también una crisis de demanda, una crisis de consumo. No faltan economistas partidarios de mantener los salarios para incrementar el consumo. Ahora bien, las medidas de fomento de la demanda propuestas por los sindicatos no deben poner en peligro la corrección de los desequilibrios básicos de la economía española.

En relación con los contratos de aprendizaje, el miedo de los sindicatos a que sean utilizados ampliamente como mano de obra barata sin que en ellos se dé un verdadero aprendizaje debería disiparse mediante una regulación precisa y una supervisión rigurosa de la contratación. Deberían asegurarse las condiciones que posibiliten un verdadero aprendizaje. En consecuencia, habría que exigir al contratante un plan formativo y de evaluación que especifique los lugares y los tiempos de impartición y de examen de las materias teóricas del aprendizaje. En la regulación definitiva deben asegurarse las condiciones del contrato de aprendizaje tal como se hace en otros países, Alemania, Francia, Italia, etc. Deben ser considerados aspectos como la transformación de un porcentaje de aprendices formados en trabajadores ordinarios estables para tareas acordes con su formación, el establecimiento de órganos paritarios de seguimiento de la situación laboral y del aprendizaje, la exigencia de unos requisitos de equipamiento y de capacitación profesional y pedagógica para la formación en las empresas que oferten este tipo de contratos, la edad máxima para acceder a ellos, etc. De otro modo no se conseguirá que el contrato de aprendizaje sea un verdadero instrumento de cualificación y no un mero medio para conseguir mano de obra barata.

Una cultura económica, política y social no se improvisa en dos décadas. La cultura empresarial tiene que enraizarse en toda la sociedad. Empresarios y trabajadores, gestores públicos y usuarios, tienen que aprender a dialogar y asumir sus responsabilidades ciudadanas.

III. INDICADORES

La base estadística de este capítulo consta de cuatro tablas y de cuatro gráficos (estos últimos en el texto). La tabla 1 presenta la evolución del empleo en España desde 1989. Los datos de la EPA reflejan el alarmante aumento de la tasa de paro que se ha registrado en estos últimos años, hasta situarse por encima del 23% de la población activa. La tabla 2 muestra la evolución de la remuneración media por asalariado en España, en comparación con el resto de países europeos, nuestros más próximos competidores. De los datos se desprende claramente, que los cuatro países del Sur -Italia, España, Grecia y Portugal- son los que han experimentado un mayor aumento de los salarios nominales y, precisamente, los que sufren las recesiones más severas.

Entre las causas más importantes de la situación negativa del empleo en Europa está la existencia de rigideces estructurales que impiden el funcionamiento correcto de los mercados. El empleo en Europa apenas crece en períodos de expansión, a diferencia de lo que sucede en Japón y Estados Unidos. Estas rigideces son numerosas en el caso de España y han quedado totalmente obsoletas en el contexto actual. En la tabla 3 se muestran las diferencias más relevantes en las legislaciones de despido vigentes en los países europeos.

La tabla 4 nos ofrece una pequeña referencia de la duración de la jornada de trabajo en la mayoría de los países de la OCDE. Con ello nos hacemos una idea de la relación tiempo de trabajo-tiempo de ocio, algo de suma importancia para medir no sólo la productividad, sino también aspectos cualitativos como el nivel de vida de la población.

El gráfico 1 muestra con claridad, en particular en el caso de España, las dificultades de los países de la UE para crear empleo en momentos de auge económico y la magnitud de su destrucción en períodos de crisis. Las diferencias con Estados Unidos y con Japón son notorias. El gráfico 2, por su parte, presenta la situación del desempleo en los países de la Unión Europea y en Estados Unidos y Japón. Las cifras no dan margen para la duda: el paro es, actualmente, uno de los problemas más importantes en todos los países, pero adquiere visos de gravedad en Europa. La situación española es, con gran diferencia, la más delicada de todas, habida cuenta de que tenemos la tasa de paro más elevada de la Unión Europea y, al mismo tiempo, la tasa de actividad más baja.

En los gráficos 3 y 4 podemos comprobar cómo el aumento de los salarios y de los costes laborales por unidad de PIB en estos últimos años se ha situado por encima de la inflación, lo que acaba redundando en pérdida de competitividad de la industria española y en aumento del desempleo.

Tabla 1 – Evolución del empleo en el período 1989–1993. En miles de personas

AÑO	Población activa				
	Total	Total activos	Ocupados	Parados	Tasa de paro
1989	30.173,1	14.819,1	12.258,3	2.560,8	17,3
1990	30.429,7	15.019,9	12.578,8	2.441,2	16,3
1991	30.690,0	15.073,1	12.609,4	2.463,7	16,3
1992	30.989,9	15.154,8	12.366,3	2.788,5	18,4
1993					
1 ^{er} Trimestre	31.70,0	15.182,0	11.881,7	3.300,3	21,7
2 ^o Trimestre	31.238,2	15.264,3	11.867,6	3.396,7	22,3
3 ^{er} Trimestre	31.306,5	15.423,2	11.877,3	3.545,9	22,99
4 ^o Trimestre	31.374,7	15.405,8	11.723,5	3.628,3	23,9

Fuente: INE, *Boletín mensual de estadística*, Febrero 1994.

Tabla 2 – Remuneración media por asalariado en los países de la UE. Tasa de variación anual en porcentaje

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Bélgica	4,5	4,7	1,8	2,4	3,5	7,3	6,6	5,6	4,5	4,5
Dinamarca	4,7	4,4	7,9	5,0	3,8	3,6	3,8	3,1	2,4	2,6
Alemania Occ.	2,9	3,6	3,2	3,0	2,9	4,7	5,8	5,4	3,2	3,4
Alemania (unificada)	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Grecia	23,4	12,8	11,4	19,1	18,1	19,7	15,1	11,7	10,9	10,4
España	9,4	9,5	6,7	7,1	6,4	8,8	7,9	9,0	6,7	6,0
Francia	6,6	4,6	3,7	4,4	4,7	5,0	4,2	3,8	3,0	3,0
Irlanda	8,9	5,3	5,3	6,1	6,2	4,4	4,4	6,4	5,7	4,4
Italia	10,1	7,5	8,2	8,8	8,8	11,0	8,7	5,7	4,2	4,9
Luxemburgo	4,5	3,7	4,9	3,2	6,7	6,9	4,4	4,5	5,9	5,5
Países Bajos	1,4	1,6	1,5	0,9	0,7	4,1	4,3	4,7	3,1	2,7
Portugal	22,5	21,6	17,9	13,4	12,8	18,7	19,0	14,8	10,2	8,3
Reino Unido	7,6	7,8	6,9	7,8	8,3	9,5	8,9	6,9	4,0	3,9
Europa 12 (sólo incluida Alemania Occ.)	6,8	6,0	5,3	5,6	5,7	7,5	7,0	5,9	4,0	4,0

Fuente: Instituto de Estudios Económicos, a partir de *European Economy*, Comisión de las Comunidades Europeas, nº 6/7 de 1993.

Tabla 3 – Costes de despido colectivo. Comparación internacional

País	Autorización administrativa	Indemnización típica (por año de servicio)	Indemnización máxima	Indemnización máxima
España	sí	20 días ¹	1 año	3 1/2 años
Países Bajos	sí	acuerdo colectivo	acuerdo colectivo	3 meses o más
Alemania	no	acuerdo colectivo	acuerdo colectivo	1 año
Francia	no	1/2 semana	ningún máximo	6 meses o más
Reino Unido	no	1/2 semana a 1 1/2 semana	30 semanas ²	30 semanas ²
Suecia	no	acuerdo colectivo	acuerdo colectivo	2 1/2 años
Irlanda	no	1/2 semana a 1 1/2 semana	30 semanas ²	2 años
Finlandia	no	período de notificación previa ³	período de notificación previa ³	1 1/2 años
Bélgica	no	período de notificación previa	6 meses	6 meses o más
Dinamarca	no	período de notificación previa	3 meses	39 semanas

¹ En las empresas grandes la indemnización equivale a 45 días, y el máximo se acerca a los dos años.

² Tiene un tope.

³ Incluye las demoras anteriores a las reducciones de plantilla colectivas (período informativo y de consulta a los trabajadores y/o Administración).

Fuente: European Industrial Relations Review, distintas fechas.

Tabla 4 – Jornada anual de trabajo (*) en la industria en algunos países de la OCDE

Japón	2.040
EE.UU.	1.912
Suiza	1.865
Suecia	1.792
Italia	1.788
España	1.788
Francia	1.771
Reino Unido	1.762
Noruega	1.748
Bélgica	1.744
Finlandia	1.732
Países Bajos	1.727
Austria	1.722
Dinamarca	1.684
Alemania Occ.	1.665

(*) Horas anuales de trabajo pactadas menos vacaciones y fiestas laborales.

Fuente: Instituto de Estudios Económicos, a partir del *IWD*, Instituto de la Economía Alemana, nº 22 de 1993.