



Después de un largo período de bonanza, y en algo menos de dos años, la proporción de personas empleadas entre la población en edad de trabajar en España ha caído a niveles parecidos a los que se registraron en los años 70, y es actualmente similar a la de Grecia, por poner un ejemplo. Durante esta última etapa de prosperidad, los altos ritmos de crecimiento del empleo velaron uno de los problemas más profundos de nuestra economía: su baja productividad. Existe ya un claro consenso de que requerimos de un cambio de modelo productivo. Pero si realmente queremos acertar con el cambio, deberíamos tener claro el siguiente diagnóstico: no sólo somos menos productivos que los demás por habernos especializado en sectores tradicionalmente denominados «menos productivos», tales como el turismo y la construcción. Somos menos productivos en prácticamente todos los sectores, y ello se asocia claramente con un retraso en la adopción de las nuevas tecnologías, especialmente el menor uso de ordenadores y de las tecnologías de la información y comunicación.

En gran parte de los países de la UE15, estas tecnologías se utilizan, con mayor o menor intensidad, en todas las actividades económicas y prácticamente todo tipo de empleos, incluidos los considerados, a priori, como «manuales». Esto no ha ocurrido aún en España. También somos menos productivos y tenemos una menor tasa de empleo por el tamaño aún reducido de los sectores de servicios más intensivos en conocimiento, al que hemos de asociar, además, un enorme déficit de puestos de trabajo para técnicos y profesionales, a pesar de haber convergido ya con países como Suecia, Holanda o el Reino Unido, por ejemplo, en la proporción de personas con nivel educativo superior (principalmente los universitarios). Por estas razones, parece evidente que el cambio de modelo productivo pasa principalmente por conseguir la adopción generalizada de las nuevas tecnologías. Sin embargo, no basta simple-

mente con su adquisición, sino que tenemos también que hacer un uso provechoso de las mismas, y éste no se concibe sin educación y formación. La primera, esencialmente adquirida por los jóvenes, y la segunda por la que ya nos incorporamos al mercado de trabajo.

El retraso educativo de la sociedad española, las altas tasas de abandono escolar registradas en las últimas décadas y el intenso envejecimiento demográfico han causado que España parta en esta nueva etapa con una importante desventaja relativa, por tener una proporción considerable de su población activa que no alcanza el nivel formativo mínimo para un aprovechamiento productivo de las nuevas tecnologías (básicamente, un nivel educativo de grado medio). El reto es enorme y el cambio será especialmente costoso. En la próxima década seguirá nuestro envejecimiento galopante que está vez se concentrará en los jóvenes entrantes de 25 a 34 años, es decir, la edad de entrada de nuestro titulados superiores. De ahí que la formación de nuestra población de edad más avanzada se haya convertido en un objetivo ineludible.

Por ello, se requiere una mejora sustancial de nuestro sistema educativo y formativo, pero lo que puede parecer menos evidente y, sin embargo, es igualmente esencial, es que esta mejora también requiere de una reforma laboral profunda. En efecto, el mal funcionamiento de nuestras instituciones laborales (la regulación de los contratos y, en especial, la protección del empleo, el sistema de prestaciones por desempleo y la negociación colectiva) y la escasa eficacia en la gestión de nuestras políticas activas también contribuyen a nuestro retraso, distorsionando los incentivos a la formación de trabajadores y empresas. Resulta pues imperativo no errar

por enésima vez con el contenido de la reforma laboral.

Un primer factor clave debería consistir en adaptar la regulación contractual para que sea más benigna con la formación adquirida en la empresa. Demasiada protección para los trabajadores con mayor antigüedad en las empresas desincentiva la adquisición de capital humano. Tan escasa protección de los jóvenes y entrantes en general se concreta en una excesiva rotación que les impide adquirir la formación que necesitan en las empresas, lo que muchos compensan inútilmente con un exceso de educación que solo se traduce en sobre-cualificación.

La supresión de la dualidad entre trabajadores fijos y temporales parece ser una condición imprescindible para que no se produzcan tales desigualdades. No existen más muchas recetas. Todas las reformas realizadas hasta el momento han tratado de desviar este problema con medidas regulatorias y gastos en bonificaciones escasamente eficaces. La implantación de un contrato único con indemnizaciones crecientes podría constituir un paso decisivo para corregir estos problemas, pero no será suficiente. Sin embargo, aún así, seguiría siendo una reforma parcial que no afecta a los que más tiempo llevan en la empresa. Deben buscarse, por lo tanto, vía alternativas, creativas, y complementarias para incentivar la adquisición de formación a lo largo de toda la vida laboral. Por ejemplo, la creación de cuentas de ahorro individuales vinculadas a la formación (es decir, a las que los trabajadores tendría acceso para costearse la formación a lo largo de la vida laboral) o la de una agencia de certificación de la formación profesional de las plantillas, parecida al actual sistema de certificaciones ISO.

La supresión de la dualidad entre fijos y temporales debería también facilitar el desarrollo de una mayor flexibilidad interna en las empresas, proporcionando tiempo para la formación, y para la conciliación de la vida laboral y familiar, lo cual permitiría prestar más atención a los hijos, mejorando sus resultados escolares y garantizando, por lo tanto, una mayor calidad del capital humano.

También se debería proceder a una reforma del sistema de prestaciones por desempleo que debe ir orientada a favorecer la adquisición de la formación en general: tener una renta suficiente que soporte el momento de reciclaje parece ser un elemento esencial en esta dirección. Por el contrario, la evidencia muestra que altas indemnizaciones por despido tienen un efecto contrario no sólo sobre la actividad laboral (siendo la asociación entre despidos y jubilaciones anticipadas uno de los ejemplos más claros de este efecto), sino también la formación necesaria para el reciclaje.

Pero, de forma ineludible, este cambio debe venir apoyado por una reforma integral de la formación continua (a empleados) y ocupacional (a parados), ambas han dado muestras suficientes de un funcionamiento bastante ineficaz, aunque no será sencillo siempre que su gestión esté monopolizada por los agentes sociales y los servicios públicos de empleo, respectivamente.

El avance de la propuesta de reforma laboral presentada recientemente por el gobierno no parece incluir ninguna de estas líneas de actuación. Por el bien de todos, esperamos aún así que consiga acertar con las medidas que permitan asentar las bases para el cambio de modelo productivo y no volvamos a tropezar de nuevo sobre las mismas piedras.

FLORENTINO FELGUEROSO Y SERGI JIMÉNEZ MARTÍN
 PROFESORES DE ECONOMÍA DE LAS UNIVERSIDADES DE OVIEDO Y POMPEU FABRA

¿POR QUÉ ES TAN IMPERATIVO ACERTAR CON LA REFORMA LABORAL?

