

IDEAS FRENTE AL DESEMPLEO TRAS EL COVID-19

Comparecencia en la Comisión de Reconstrucción Social y Económica de 5 de Junio de 2020

Iñigo Sagardoy de Simón

Abogado
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Francisco de Vitoria

IDEAS Principales

- I. **Crear nuevos empleos**
- II. **Facilitar empleo y su mantenimiento**
- III. **Formación**

Permítanme que confiese el honor que se me otorga al participar en los trabajos de esta Comisión, constituida en momentos que requieren decisión y colaboración de todos cuantos nos ocupamos de los problemas sociolaborales. Permítanme que confiese, sobre todo, que soy consciente de la pequeña relevancia de estas aportaciones, en contraste con la trascendencia del empeño nacional de reconstrucción del país, tras la tragedia que nos asola. Lo que sí puedo decirles es que comparezco aquí con la mayor ilusión, para contrastar sus opiniones con las mías, maduradas a lo largo de los últimos veinticinco años, en la Universidad, en el ejercicio de la abogacía. Cientos de veces he oído a mi padre (ejemplo de gran jurista iuslaboralista) decir que la peor protección que puede establecerse para los trabajadores es la total protección, ya que esa propuesta extrema ignora los derechos legítimos de los empresarios que les proporcionan empleo, de manera que se rompe el equilibrio de intereses que históricamente caracterizó el nacimiento de la legislación laboral. Cualquier institución laboral, el salario, el tiempo de trabajo, la extinción del contrato y cualquier otra que se considere, o consiguen equilibrar los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios, o serán instituciones malparadas, sin posibilidad de cumplir la función social que se les encomienda.

Y dicho esto, empiezo por afirmar que en las próximas semanas, meses, **nos jugamos mucho**, muchísimo en el ámbito económico y del mercado de trabajo. Pasada –relativamente- la emergencia sanitaria, las medidas que se adopten para salvaguardar nuestra economía van a ser determinantes para una “escalada” económica y social que puede marcar el futuro de nuestro país en los próximos años. Si bien Europa nos puede y nos va a ayudar financieramente, España y todos los países van a tener que poner en marcha planes de reconstrucción económica de manera individualizada y se volverá a comprobar –una vez más- si somos un país a la cabeza europea que sabemos recuperarnos con celeridad y eficacia o si, por el contrario, tristemente volvemos a destacar en récords de paro, déficit y bajada del PIB, volviendo a la mala fama que hemos tenido en algunas ocasiones ante los ojos del mundo.

Nunca debemos conformarnos o acostumbrarnos con unas **tasas de desempleo** tan elevadas que pueden, lamentablemente, volver a incrementarse recordando viejos fantasmas del pasado reciente en la última crisis.

La oportunidad de esta Comisión es magnífica porque a los problemas de calado hay que hacerles frente, y cuanto antes mejor. Hacerles frente mirando hacia el futuro con propuestas consensuadas, desde la colaboración y no desde la confrontación porque siempre he pensado

que el empleo **no conoce de ideologías** sino de **iniciativas** que lo favorecen o lo destruyen. El momento no es fácil y por ello, más que nunca se requiere de la colaboración de todos. Pero para ello se deben superar diferencias que pueden parecer insalvables pero que realmente no lo son si se afrontan buscando los equilibrios, que son propios de una legislación laboral moderna y siendo conscientes que la normativa laboral debe ser una palanca para el **impulso del sistema productivo**, para mejorar la calidad del empleo y no para obstaculizarlo.

Dejando a un lado las cuestiones de índole más financiera y macroeconómica, de las cuales no soy experto, sirvan las siguientes reflexiones para hacer propuestas constructivas en el ámbito laboral para que puedan contribuir, junto a otras muchas, a salir del agujero negro en el que estamos ya inmersos en el mercado de trabajo, a falta de las alarmantes cifras de paro que se irán conociendo en los próximos meses.

Con carácter general, y antes de entrar a detallar medidas concretas, las propuestas que se realicen deberían girar en torno a cuatro pilares fundamentales: **confianza, certidumbre, diálogo y consenso**.

En primer lugar, resulta una obviedad que los empresarios son los que crean empleo. Pero para la creación de empleo la premisa básica es mandar desde los poderes del Estado un mensaje nacional y fuera de nuestras fronteras, de **confianza**. Confianza en la economía de nuestro país y en las posibilidades de nuestras empresas. No se debe minusvalorar el mensaje y las formas porque tienen un protagonismo tremendo para la inversión, creación de empresas y desarrollo del emprendimiento. Baste traer a colación un reciente ejemplo como es el anuncio del Presidente de Gobierno de la apertura del turismo en España y la reacción inmediata de reservas que provocó en muy pocos días en el sector hotelero. Por tanto, sin perder el realismo, la confianza es un pilar fundamental para comenzar el saneamiento de nuestra economía y, por ende, el del mercado de trabajo.

En segundo término, **certidumbre o seguridad jurídica**. No hay mayor lastre para el empleo que no conocer una hoja de ruta clara y transparente por la cual transitar en los próximos meses y años. Estamos acostumbrados a numerosos cambios legales en la normativa laboral, como no podría ser de otra forma para adaptarse a las nuevas realidades sociales y económicas que son extremadamente cambiantes. Nada tiene que ver la España de los años 80, en los que se promulgó un Estatuto de los Trabajadores adaptado a la recién estrenada democracia y a un incipiente despegue económico, a una España del siglo XXI con innovadoras formas de trabajo, nuevas necesidades de los trabajadores y una competencia globalizada por parte de las empresas que precisan de herramientas de flexibilidad laboral distintas para acomodarse a la misma. Pero los vaivenes y cambios de criterio, poniendo el foco en acontecimientos pasados (ya superados) no ayuda generar un clima de entusiasmo empresarial para la crear masivamente empleo. La **incertidumbre** genera congelación de la inversión o su retraimiento.

En tercer lugar, convendría escuchar, **dialogar**, pero escuchar atentamente con voluntad constructiva. Estamos viendo como los empresarios, grandes o pequeños, están alzando la voz de forma pública y decidida pidiendo soluciones a nuestros gobernantes y ofreciendo

propuestas para mejorar la situación de nuestras empresas. Todas las reivindicaciones van en idéntica dirección: salvar empleo, salvar la empresa. No hay deseos de despedir, hay interés por sobrevivir como sea en esta crisis tremenda que estamos sufriendo y que corre el riesgo de acentuarse en los próximos meses. Muchas de esas propuestas son muy acertadas y en sectores tan importantes como la hostelería o el turismo –en general- son en verdad urgentes. El empresariado español y sus empleados han sido en esta crisis un ejemplo de solidaridad hacia la sociedad y la salud, y deben ser, sin duda alguna, responsables como actores principales en la salida eficiente de esta pandemia. Los testimonios de sanitarios, personal y empresas de servicios esenciales, empresas textiles, y un largo etcétera nos han llenado de orgullo a todos los españoles.

De hecho, hace muy pocos días el Instituto de Empresa Familiar en colaboración con el IESE elaboraba un documento muy completo e interesante sobre el *Impulso del empleo y el relanzamiento de las empresas* (28 de mayo de 2020). De entre las medidas más destacadas, sobresale una que comparto plenamente, referida a que *“el gobierno debería escuchar y buscar la colaboración de manera sistemática de empresarios y expertos económicos y sociales -incluyendo sindicatos y patronales- en un proyecto-marco que pueda integrar las diversas medidas. Estas personas deberían reunir la experiencia y visión de conjunto de los diversos sectores económicos, la diversidad de comunidades autónomas y la variedad del tejido empresarial. Éste es muy heterogéneo y una acción económica eficaz para asegurar la recuperación cuando en el horizonte solamente hay mucha niebla, exige información concreta muy cercana a la realidad, y medidas que las empresas y sus directivos confirmen que pueden tener un impacto positivo para el mantenimiento del empleo.”* (pág. 8).

Por último, hace falta **consensuar**. El consenso social ha sido en nuestro país (y lo es de forma muy clara en otros países europeos) un motor de cambio positivo de nuestra economía y mercado de trabajo. Se observa una voluntad sincera y positiva en la negociación que están manteniendo patronal y sindicatos para elevar propuestas al Ejecutivo. Habrá, por supuesto, disensos en ciertas materias, pero por lo que se puede observar existe un ejercicio muy notable de responsabilidad por parte de los **agentes sociales** para la búsqueda consensuada de propuestas que puedan mejorar la situación de nuestro país. Mantenerse en posicionamientos ideológicos pasados o inflexibles no puede resolver nada. Es más necesario que nunca superar esas diferencias. Estamos en una situación extraordinaria y se requiere de una innovación extraordinaria en todos los sectores y ámbitos económico sociales.

Esta situación extraordinaria se puede analizar en el reciente y muy interesante Observatorio del Covid 19- mundo de trabajo, a nivel mundial, realizado por la OIT el pasado 7 de abril. Nos llama la atención de forma alarmante al señalar que las estimaciones mundiales del modelo de la OIT de previsión a muy corto plazo, indican que la crisis está causando una reducción sin precedentes de la actividad económica y del tiempo de trabajo. En abril de 2020, las estimaciones apuntaban a que en el trimestre en curso (segundo trimestre), habrá una reducción de las horas de trabajo de alrededor del 6,7 por ciento, el equivalente a 195 millones de trabajadores a tiempo completo (suponiendo un trabajo de 48 horas semanales). Por consiguiente, muchos de estos trabajadores deberán afrontar una pérdida de ingresos y más pobreza, incluso en caso de encontrar otras actividades a las que incorporarse (por ejemplo, volver a la agricultura en las zonas rurales). Se prevé que la mayor disminución se producirá en

los países de ingreso mediano alto, aunque la repercusión es comparable en todos los grupos de ingresos. Y, en la situación actual, hay un alto riesgo de que el aumento del número de desempleados en el mundo a finales de 2020 supere con creces la proyección inicial (25 millones) indicada en el primer comunicado de la OIT. También es probable una dolorosa y duradera pérdida de producción en muchas empresas, en especial en los países en desarrollo, en los que el margen fiscal para los estímulos económicos es limitado.

Por tanto, la situación es grave pero, por supuesto, se pueden adoptar medidas que minimicen de forma decidida este impacto negativo.

Bajo los pilares que he señalado anteriormente y que me parecen fundamentales, entraré a detallar algunas de las medidas laborales que pudieran adoptarse en tres áreas básicas: **creación de nuevos empleos, facilitar el mantenimiento del empleo y la formación.**

En este sentido, deberían proponerse una batería de medidas laborales que algunas de forma transitoria y otras con una vocación de mayor permanencia, modularan la legislación laboral en determinados aspectos, con objeto de facilitar a las empresas el mantenimiento del empleo o al menos su menor destrucción. Digo que algunas deben ser necesariamente temporales porque en pura lógica estarían enfocadas exclusivamente en paliar la resaca económica grave que se va a sufrir en el momento post coronavirus. Desde esta perspectiva el debate Reforma Laboral “sí o no” es estéril, porque como ya he advertido anteriormente, lo importante son las medidas a tener en cuenta para el crecimiento del empleo y su calidad. Al hilo de ello, curiosamente, algunas de las propuestas que deberían acometerse ahondan en instrumentos que ya se recogieron en la Reforma Laboral del 2012 y que tan beneficiosamente han sido rescatados por el Gobierno en estos momentos. Bajo esta premisa mayor, y siguiendo las recomendaciones de la propia OIT y de los agentes sociales de nuestro país, es el momento de apoyar a las empresas para que mantengan empleo (con herramientas de flexibilidad) y actividad (para que sean viables). También, debe protegerse a los trabajadores (seguridad y salud) en el centro de trabajo. Y todo en el marco de las **soluciones compartidas**, fruto del dialogo social. Es lo que los agentes sociales señalaron como objetivo esencial, mantener empleos y salvar empresas, un objetivo doble pero indisoluble: no hay trabajadores sin empresas, ni empresas sin trabajadores. Cuanto más ágil, adecuada y acordada sea la gestión post confinamiento, menos costes tendrá esta crisis y más fortalecidos saldremos de ella.

I. Crear nuevos puestos de trabajo

En esta área las propuestas deberían ir dirigidas en una doble dirección: **incentivos de la contratación** y una mayor **estabilidad** en el empleo.

En 2014 –y siguen de plena actualidad- propusimos junto a BBVA Research unas medidas para incentivar la contratación y fomentar el empleo indefinido. En el análisis que se efectuó ya se constataba que, pese al intento, a finales del 2013, del Gobierno de

esquematar el sistema contractual y crear un asistente virtual que guiara al empleador hasta el contrato que mejor se adaptara a sus necesidades, esta simplificación de naturaleza administrativa, no implicó un descenso efectivo de la gran variedad de contratos de trabajo.

Representaba, por tanto, una condición necesaria para reducir la complejidad del proceso de contratación y la dualidad del mercado laboral, pero no fue suficiente. Aunque no es la única razón para ello, la estructura productiva de la economía española, caracterizada por la prevalencia de empresas de pequeño tamaño, aconseja una **drástica reducción del número de contratos, manteniendo únicamente tres: un contrato indefinido** –que debería ser la figura contractual por defecto–, uno **temporal causal** y uno para la **formación y el aprendizaje** que favorezca la transición al empleo indefinido una vez completado el proceso formativo. Todas las modalidades vigentes de contratación indefinida deberían agruparse en un único contrato lo suficientemente flexible para que los actuales tengan cabida en ese nuevo marco normativo. Por tanto, los criterios de elegibilidad para beneficiarse de incentivos a la contratación –que son los principales culpables de la multiplicidad actual de contratos de trabajo– deberían ser sencillos y transparentes dentro del propio contrato. Con todo, sería conveniente reorientar una parte de los recursos destinados a bonificar la contratación hacia políticas que aumenten la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que concentran las mayores tasas de paro. España dedica alrededor de un tercio de los recursos asignados a políticas activas del mercado de trabajo a incentivar la contratación y el mantenimiento del empleo mientras que la Unión Europea 15 (UE-15) destina tan solo un cuarto. Con el peligro de crear un sistema de contratación laboral patológico, enfermizamente subvencionado, como única forma de conseguir que la contratación indefinida alcance porcentajes aseados, en vez de alumbrar un clima en el que el incremento de la indefinición -a tiempo completo o a tiempo parcial-se vincule a factores económicos, como la mayor productividad, y a factores sociales, como la mejor integración de los trabajadores en la actividad productiva. Por otro lado, hay un **contraste indebido entre el elevado volumen de los incentivos a la contratación, y el excesivamente pequeño en gastos en formación, integración laboral y reciclaje profesional.**

Respecto a la **contratación temporal**, sería deseable que tuviese un origen causal. Para evitar el encadenamiento de contratos temporales, su duración no debería superar los 24 meses. Por supuesto, estos contratos podrían ser, asimismo, a tiempo parcial o completo, según las necesidades de la empresa. Origen causal en el sentido de que la contratación debe quedar amparada en una necesidad tipificada de la empresa, tenida en consideración por el ordenamiento legal, sin necesidad de coincidencia con los actuales rígidos moldes del contrato para obra o servicio, del contrato eventual o del contrato de interinidad. Y no porque la causa de estos contratos no deba ser admitida como justificación de un contrato temporal, sino que éste puede asimismo basarse en otras causas distintas sujetas al **control judicial**, de manera que los jueces resuelvan en caso de conflicto, si el contrato temporal celebrado en el caso concreto respondía a una necesidad de la empresa o, simplemente, al empeño de evitar la contratación indefinida.

Respecto de la **contratación formativa** el objetivo que justificaría ese tipo de contrato necesariamente temporal, y preferiblemente a tiempo completo, no podría ser otro que el de preparar a un número de trabajadores proporcional a la plantilla de la empresa, a desempeñar no un oficio concreto sino una serie de habilidades que le capaciten para realizar, no lógicamente todos, pero sí un cierto número de los oficios o profesiones que son imprescindibles en ese marco empresarial. Desde luego es imprescindible profundizar, para el éxito de esta contratación, en el establecimiento de una colaboración institucional entre los centros privados y públicos de formación, y los centros o escuelas empresariales, que en ocasiones podrían organizarse multiempresarialmente.

Este simplificado esquema de tres únicos contratos -salvadas si acaso junto a ellos las excepciones de los contratos “especiales”, en el seno de las relaciones especiales de trabajo y los concertados en el amplio espacio de la discapacidad- no puede resultar provechoso sin emprender paralelamente una decidida actuación de los poderes públicos contra el fraude, que incluye básicamente tres medidas básicas: 1ª) impedir que el trabajo normal y permanente en el proceso productivo de la empresa, se canalice a través del contrato temporal; 2ª) evitar que el contrato temporal se realice simplemente por resultar más beneficioso económicamente, lo que impone un progresivo acercamiento entre los costes de ambos contratos, lo que todavía no es una realidad pese al desarrollo judicial del principio de igualdad de trato y no discriminación; 3ª) lograr que el contrato para la formación se utilice exclusivamente con ese propósito y no para ampliar el campo funcional del contrato temporal. Todas estas acciones se refieren al sector del mercado de trabajo legal, puesto que las exigencias de la lucha contra la economía sumergida han de ir por otros cauces, que no deben tratarse en esta reducida comunicación.

Por otro lado, la reducción del número de modalidades contractuales debería ser complementada con un cambio sustancial en el **sistema de indemnización** por finalización del contrato para incentivar la contratación estable. Para ello, se propone un sistema mixto y obligatorio, en el que una parte de la indemnización por finalización del contrato dependa de la antigüedad del trabajador en la empresa y otra, de una cuenta de ahorro individual, similar al modelo austriaco. Cuando la remuneración estuviese limitada por el salario mínimo interprofesional (SMI), la contribución a la cuenta de ahorro individual sería realizada con cargo al presupuesto del Estado o de las Comunidades Autónomas. El nuevo sistema indemnizatorio podría ir introduciéndose progresivamente, de modo que las nuevas contrataciones laborales de cualquier carácter y duración, se sujetarán obligatoriamente al nuevo modelo indemnizatorio, quedando los contratos ya vigentes sometidos al sistema indemnizatorio actualmente vigente, salvo que fuera objeto de sustitución por el nuevo modelo a través de la negociación colectiva sectorial o de empresa.

Finalmente, y para concluir este apartado, dada la situación crítica que estamos atravesando, sería recomendable establecer, **transitoriamente**, como **causa** explícita de la contratación temporal, el **lanzamiento o reanudación de actividad tras el coronavirus, alumbrando de ese modo un contrato extraordinario para una situación extraordinaria.**

Esta causa podría arbitrarse como motivo legítimo de justificación de un contrato temporal, al menos durante los próximos 12 meses, con una duración máxima de igual periodo (y mínima de 1 mes) para estimular eficazmente la creación de empleo en todos los sectores. Sería una especie “contrato de fomento del empleo” que nos recuerda al que se creó en los años 80 y que tanto éxito tuvo para la creación rápida de empleo derivada de la crisis, por su flexibilidad y por su facilidad administrativa, y que todavía arroja resultados muy satisfactorios en la contratación de discapacitados. Como decimos se trataría de un contrato causal a formalizar durante un periodo transitorio que pudiera luego convertirse en indefinido. Para ello su régimen jurídico, a diferencia del resto de contratos temporales que se formalizaran por otras causas, debería ser flexible, y además debería incentivarse en bonificaciones directas de las cotizaciones al sistema de Seguridad Social, de cuantía variable según el tamaño de empresa. La bonificación sería superior si ese contrato temporal transitorio se convirtiera en contrato indefinido.

Como resumen de este apartado, cabría resaltar las siguientes medidas:

- **Reducción de los múltiples tipos de contratación laboral, admitidos en la actualidad, a tres únicos tipos de contratos: el indefinido, el temporal causal y el de formación.**
- **Cambio del sistema indemnizatorio por extinción del contrato de trabajo.**
- **Establecimiento transitorio de una causa explícita para la contratación temporal, consistente en el lanzamiento o reanudación de actividad tras el coronavirus.**

II. Facilitar el empleo y su mantenimiento

En nuestro espacio europeo, el concepto de **flexiseguridad** es claramente la estrategia laboral ganadora y así ha sido adaptada por la Estrategia Europea de Empleo desde el año 2005. Como se sabe, el objetivo de este modelo es lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuya a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo. La flexiseguridad se basa en tres pilares llamados «triángulo de oro» y que se iniciaron en Dinamarca en los años 90:

-Flexibilidad construida con base en acuerdos colectivos y normativa laboral emanada del Estado

-Alta protección social para los desempleados

-Políticas de formación y reinserción laboral muy activas mediante estrategias integradas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral que aseguren la adaptabilidad continua de los trabajadores.

Los estudios realizados por la OCDE y OIT demuestran que los resultados de estas políticas implementadas en países de nuestro entorno se caracterizan por unas tasas de empleo elevadas, mientras que las tasas de desempleo y pobreza son bajas.

En nuestro país, la Reforma Laboral del 2012 estuvo inspirada claramente por este principio y dio resultados muy positivos en creación de empleo, como lo han demostrado los últimos años. Es verdad que ese empleo creado no fue mayoritariamente indefinido y a tiempo completo, pero también es innegable que sacó a muchos trabajadores de las bolsas desesperanzadas de parados. Desde luego nadie puede discutir con fundamento, que el trabajo indefinido es preferible al trabajo temporal, y que el tiempo completo es en principio mejor que el tiempo parcial, salvo que sea el trabajador quien elija esa forma de jornada reducida. Pero tampoco podrá discutirse con seriedad, que es mucho más conveniente un trabajo temporal y/o a tiempo parcial, que la falta de trabajo y el desempleo.

La aplicación de medidas de flexiseguridad en momentos de crisis es aún más acertada. Combina elementos necesarios de flexibilidad para las empresas, que permitan adaptarse a la nueva realidad, junto con la necesaria protección de los trabajadores, bien sea a través de un empleo, bien sea a través de mantener a su favor un grado de bienestar social, por rentas de sustitución del salario, en momentos de incertidumbre. Precisamente en estos momentos de la pandemia, por parte del Ejecutivo se han utilizado herramientas propias de la flexibilidad interna laboral (vía el procedimiento de los ERTes frente a la extinción de contratos o las reducciones de jornada) y protección social de los trabajadores (relajamiento de las condiciones para acceder al desempleo, prevención de riesgos laborales, IMV, etc...), habiendo tenido un resultado satisfactorio en términos de preservación de empleo que en otras circunstancias (véase crisis 2008) hubiera sido muchísimo más dramático para el mercado de trabajo.

Se trata de **evitar que las suspensiones de empleo actuales o las medidas adoptadas conduzcan a extinciones masivas de contratos o a quiebras empresariales**. Así las cosas, y bajo esta premisa, deberían arbitrarse propuestas para un escenario postcoronavirus. Algunas de las propuestas serían temporales, otras podrían tener mayor vocación de permanencia. Dejamos a un lado, lo referido a la contratación (ya expuesto en el punto anterior) y la formación (que se expondrá finalmente) y a las políticas activas de empleo (excluidas de este documento). Para ocuparnos de medidas “sustantivas” laborales, objeto de un tratamiento esquemático dado el espacio y la finalidad de este papel:

- Mayor espacio para la **negociación colectiva**. Se trataría de habilitar a la negociación de ámbito **sectorial** (micro frente a un diálogo social general) para que se pudieran establecer medidas excepcionales de mantenimiento y creación de empleo con mecanismos de flexibilidad interna, sobre todo en los sectores más dañados por el impacto de la pandemia. Ejemplos en el sector de la automoción y construcción hemos tenido en el pasado reciente con magnífico resultado, todo ello fruto del diálogo social. Cada sector decidirá qué es más conveniente para los objetivos señalados. Se trataría de ir más allá de la regulación tradicional de los convenios colectivos, innovando en esta área. Se puede complementar con mesas sectoriales tripartitas (con Gobierno) para añadir otro tipo de medidas fiscales, financieras, etc...

En este sentido, igualmente, interesante sería en materia de negociación colectiva la creación por ley de las **secciones sindicales** de ámbito **grupo de empresa** (mercantil) y de grupo parcial. La norma legal debería promover la creación de esta nueva herramienta de negociación siempre con acuerdo expreso del sindicato y empresa-Grupo de empresas donde se aplica. Con ello, se flexibiliza la negociación, con rapidez y el resultado se proyecta al ámbito de aplicación. Además se potencian las soluciones cercanas a los problemas del grupo de empresas, con dialogo social eficaz.

Es una realidad (grupos de empresa) que no tiene respuesta en la norma laboral y una herramienta que se requiere para agilizar las soluciones a los problemas urgentes y de gran transcendencia en el empleo (grandes colectivos de trabajadores).

- Prórroga total o parcial, pero **automática**, de los **ERTEs** ya aprobados **por fuerza mayor**, previa justificación de su necesidad por parte de la empresa, más allá del final del estado de alarma. La situación no va a cambiar de un día para otro para la gran mayoría de las empresas y probablemente la recuperación de empleo deba ser gradual. Quizás para los casos en los que no se ha iniciado otro tipo de ERTes por otras causas.
- Simplificación notable de los trámites de suspensión temporal de contratos por causas objetivas (**ERTEs por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas**). Para las empresas de menor tamaño (por ejemplo, de menos de 150 trabajadores) debería bastar el acuerdo individual entre trabajador y empresario para proceder legalmente a la suspensión y si se precisa, con comunicación a la autoridad laboral o a los sindicatos/representantes de los trabajadores correspondientes. Este modelo ha sido el implementado en Brasil, con bastante éxito dada su sencillez. Con ello, se eliminarían muchos trámites burocráticos desconocidos en la práctica por numerosas PYMES. Para las empresas de mayor tamaño, se podría mantener la actual regulación de ERTes que se ha realizado por parte del Gobierno durante el estado de alarma, propiciadora de una tramitación ágil y sencilla como alternativa a la extinción de los contratos de trabajo.
- Mantenimiento parcial de las **prestaciones de desempleo** por un periodo máximo de 3/6 meses para aquéllos trabajadores que hayan recuperado su empleo tras la salida del ERTE, compatibilizando empleo con las ayudas por desempleo. Alternativamente, esquemas similares al “NOW” de Dinamarca, en el que se realizan ayudas directas a empresas en dificultades para compensar el pago de salarios sin que el trabajador sufra merma en su salario acordado. Esa prestación de desempleo serviría para minimizar los costes laborales de las empresas, que simplemente tendrían que complementar el salario anterior a la situación del impacto del coronavirus, con ciertas limitaciones y compromisos por parte de las

empresas de mantenimiento de empleo. La ayuda estatal igualmente podría servir para ahorrar costes laborales de las empresas.

- Apuesta decidida, con simplificación igualmente de los trámites legales, de los sistemas de **distribución irregular de la jornada y de reducción del tiempo de trabajo**, como alternativa al despido o a la extinción de contratos, vía negociación colectiva, como se ha señalado en el punto primero anterior o incluso de forma más generalizada.
- Nueva regulación del **teletrabajo**, con mayores facilidades y con apoyo decidido por parte de las autoridades gubernativas, lo que justificaría una reformulación del vigente artículo 13 de la ley del Estatuto de los Trabajadores de 2015.
- Implementación de medidas urgentes en el ámbito laboral de la **Seguridad y Salud** en el trabajo, específicas del coronavirus, con mayor facilidad y monitorización de dichas medidas. En este sentido, habría que eliminar trabas y procedimientos para implementar esas medidas por parte de las empresas para mejorar la salud de los trabajadores y prevenir nuevamente contagios masivos de la población. En este caso a través de normas específicas, no incluidas en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales por su proyección estrictamente temporal.

En resumen de este apartado, cabría por tanto resaltar tres bloques de medidas:

- **Potenciación y mayor protagonismo normativo de la negociación colectiva.**
- **Flexibilidad interna de las empresas.**
- **Regulación explícita y temporal a través de normas de Seguridad y Salud en el trabajo por causa del coronavirus.**

III. Formación

Finalmente, convendría añadir alguna reflexión en torno a la promoción de la **formación laboral** continua en nuestro mercado de trabajo. La clave para la modernización de nuestra economía, la innovación y la adaptación a las nuevas circunstancias pasa por la mejor formación de los trabajadores.

No me voy a detener mucho en la **formación profesional** porque excedería del objetivo de este documento, y habrá expertos que tratarán sobre ello. En este sentido, me remito a noviembre de 2019, fecha en la que el Consejo de Ministros aprobó el I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo, que viene a respaldar la consideración de la Formación Profesional (FP) como una de las líneas estratégicas formativas y económicas

básicas en el marco español y europeo, por el papel que ha de desempeñar como motor de crecimiento económico y social, con amplísima incidencia en la creación de empleo.

El plan diseñado para la FP del sistema educativo, deriva de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, que el Ministerio de Educación ha asumido para desarrollar un proyecto moderno de país, y que exige un nuevo contrato social global entre todos los actores: administraciones públicas, empresas, organizaciones sindicales, sociedad civil y universidad.

Algunos de los objetivos que obligan a realizar las transformaciones ineludibles previstas en el ámbito de la FP son:

- garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover el aprendizaje permanente para todos
- lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres desde su niñez.
- promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, cuyo óptimo es el trabajo decente y verde.
- promover la transición ecológica socialmente justa, la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Quizás mayor interés para este documento, encuentra unas breves reflexiones sobre la **formación profesional dual** que tiene, indudablemente, todavía un gran recorrido de desarrollo en nuestro país.

La FP Dual, con una larga tradición en países como Alemania, Austria, Dinamarca, los Países Bajos y Suiza, cuenta con una regulación específica en España, cumpliéndose el octavo aniversario de la aprobación del Real Decreto 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de esta modalidad de FP en nuestro país.

Un objetivo prioritario debería ser pasar del 3% de alumnos que hay en España al 50% que conoce Centroeuropa.

En este sentido, me remito al estudio elaborado en 2018 por el Club de Excelencia en Sostenibilidad y Adecco, en colaboración con el Ministerio de Empleo y el Centro de Estudios Sagardoy sobre **“Promoción de Empleo Juvenil”** (se puede descargar en www.club sostenibilidad.org) . Allí se hace un análisis riguroso y extenso, en colaboración con numerosas propuestas para el desarrollo de la formación profesional dual, motor del empleo juvenil, ensayado con éxito en otros países europeos.

Las dificultades de acceso al mercado laboral de los más jóvenes, el abandono escolar y la falta de comunicación entre el sistema educativo y el mercado laboral forman parte de un mismo problema que, si bien ha sido abordado con numerosas iniciativas públicas y privadas, requiere de un compromiso firme y estable y una alianza público-privada, para lograr una solución a largo plazo hacia un entorno laboral más competitivo en el que tengan cabida y recorrido los jóvenes. Se trata, por tanto, de aplicar soluciones que den respuesta al reto global que supone el acceso al empleo por parte de estos jóvenes, lo que implica **iniciativas innovadoras** de todo orden: económico, político y social, que contemplen cuestiones como el fomento de un marco

educativo estable y de calidad, adecuado a la realidad del entorno, que se adapte a las necesidades del mercado y que genere valor añadido.

Ante ese panorama tan complejo, se requiere una **visión multidisciplinar** que contemple, más allá de los itinerarios tradicionales de educación e incorporación al mercado laboral, modelos alternativos, como, por ejemplo, el fomento y recuperación del prestigio de la formación profesional, también en su formato dual; el reconocimiento de competencias adquiridas por vías no formales o las escuelas de segunda oportunidad, que son una forma de reintegrar a los jóvenes al sistema educativo, pero también a la sociedad, consiguiendo una mejor inclusión en el mercado laboral.

La Unión Europea puso en marcha en 1999 el proyecto **“Escuelas de la Segunda Oportunidad”**. Su objetivo es fomentar instituciones educativas cuyos planteamientos tengan en cuenta factores que motiven el aprendizaje de una forma diferente a los modelos tradicionales. La clave de estas escuelas es adaptarse a las necesidades de los jóvenes que han abandonado el sistema educativo, a través de la oferta de actividades de formación variadas y atractivas y la motivación por emprender nuevos caminos. Una escuela en cuya configuración han de intervenir **humanistas y artistas**, como mejores representantes de la imaginación y la creatividad, pues a falta de cualquiera de las dos será casi imposible ofrecer una formación profesional estimulante, condenada por desgracia a la trayectoria rutinaria que han vivido, en muchos casos como hermanas pobres de otro tipo de centros de enseñanza de mejor fama.

Hay que adaptar el sistema educativo para que pueda dar salida a las necesidades de cada colectivo, potenciando en algunos casos el talento o bien ayudando a la inclusión sociolaboral de aquéllos en riesgo de exclusión o con mayores dificultades de aprendizaje. Todo ello sin perder de vista que las políticas de competencias no deben estar destinadas exclusivamente a responder a las necesidades del mercado laboral, sino también a dotar a los individuos de las **competencias y habilidades transversales** necesarias para desarrollarse como ciudadanos activos y responsables; dado que la educación y la formación no son exclusivamente un instrumento del mercado laboral ni están destinados a educar a futuros trabajadores, sino que constituyen principalmente el derecho fundamental a participar activamente en la vida social, lo que de suyo cuenta con un valor intrínseco.

Es necesario construir, reforzar, y revisar, en su caso, los **“puentes”** entre el periodo inicial erróneamente atribuido a educación y el que tradicionalmente se ha considerado posterior, el laboral. Las escuelas de segunda oportunidad pueden invertir el orden, y las prácticas durante la formación, convertirlos en fases coetáneas, y no sucesivas. Para el éxito de la implantación de las políticas públicas de fomento del empleo juvenil, en la línea de la Garantía Juvenil o la Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven, se requiere de marcos normativos estables y compromisos a largo plazo de los poderes públicos y de empresas e instituciones educativas.

Ha de insistirse, como colofón de cuanto antecede, que la **colaboración público privada** y la confianza en las relaciones, asimismo entre empresas y centros de enseñanza, es fundamental. Esa colaboración se hace patente también en la necesidad de desarrollar planes formativos y profesionales de forma conjunta entre empresas y centros de enseñanza, con la participación activa de los jóvenes. El fomento de programas de aprendizaje y prácticas, en cantidad y calidad, es ya una realidad, por el número creciente de buenas prácticas que se realizan, pero es fundamental seguir colaborando y fomentando no solo la implantación de estos programas, sino también su seguimiento y valoración de resultados. La relación en materia de educación entre empresas y centros de enseñanza debe basarse en un principio de complementariedad que predomine sobre el principio de la competencia. Los centros educativos tienen que seguir

siendo el referente en la enseñanza de las cuestiones básicas propias del sector, mientras que las empresas pueden aportar el aprendizaje de los procesos empresariales e industriales; la realidad de la empresas; cultura, principios y valores empresariales; comunicación verbal y no verbal en el entorno de trabajo; uso de informática aplicada; ética profesional; idiomas... son habilidades que pueden adquirirse en programas formativos dentro de las propias empresas. Especial atención requieren estos esfuerzos, además, en colectivos en riesgo de exclusión, con capacidades diferentes, minorías, inmigrantes y refugiados... En este caso la cooperación público-privada ocupará un primer plano, porque deja de ser importante para adquirir la dimensión de imprescindible.

Madrid, Junio 2020