

**Desafío #7. Resolver las
deficiencias de nuestro
mercado de trabajo y
adaptarlo a las nuevas
realidades sociales,
económicas y tecnológicas**

**Comentarios al Informe
España 2050**

SEPTIEMBRE 2021

FUNDACIÓN FIDE
GRUPO DE TRABAJO ESPAÑA 2050
thinkfide.com

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

Índice de Contenidos

1. Comentario General	2
2. Comentarios Específicos	3
1) Cuestiones que se considera que falta incluir en el Informe.	3
2) Cuestiones que se pueden aportar al Informe.	9
3) Cuestiones con las que no se está de acuerdo con el Informe.....	15
3. Integrantes.....	19
4. Agradecimientos.....	20
5. FIDE	20

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

1. Comentario General

El 7º Desafío del **Informe España 2050** (*“Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas”*) recoge, a nuestro juicio, un diagnóstico acertado de la situación del mercado de trabajo, tanto en lo que se refiere a los logros conseguidos como a las vías de mejora de la situación.

Identifica las causas de sus disfuncionalidades en las particularidades de nuestro sistema productivo y también en las características de nuestro marco normativo, situándolas en los ámbitos de la regulación laboral, de la negociación colectiva y de las políticas activas de empleo, adecuadamente descritas en el Informe, reclamando su corrección para sentar las bases de un mercado laboral más eficiente y equitativo. La mayor parte de las propuestas se centran en estas materias, transluciendo una visión notablemente optimista sobre las posibilidades de corrección.

Igual valoración positiva merece la descripción que hace el Informe de nuestro mercado laboral a medio y largo plazo, caracterizado a juicio de los redactores, por la incidencia del reto demográfico (mujeres, jóvenes, mayores de 55 años e inmigrantes), así como por la transformación tecnológica y su incidencia en el empleo, y en la protección social.

2. Comentarios Específicos

Formulado el diagnóstico, el apartado de medidas se presenta dividido en 7 frentes, acordes con los objetivos generales definidos a lo largo de todo el documento.

Los comentarios que siguen se centran en esta segunda parte del Informe, observaciones que se plantean desde la perspectiva expresada por la “doctrina” FIDE en sus Grupos de Trabajo, con especial referencia al denominado “Por un nuevo marco legislativo laboral. Sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y las relaciones laborales”¹, dada su cercanía temática con las propuestas recogidas en el documento que ahora se anota.

Los comentarios se han agrupado en los tres apartados sugeridos por la organización, es decir, cuestiones que se considera que falta incluir en el Informe, cuestiones que se pueden aportar al Informe y cuestiones con las que no se está de acuerdo en el Informe

1) Cuestiones que se considera que falta incluir en el Informe.

- Como comentario general adicional -cabría también como extensión del a) recogido a continuación-, señalaríamos que el Informe fija como un objetivo general alcanzar/aproximarse a los indicadores de los países seleccionados como UE-8, lo que se usa en varios apartados, recogiendo indicadores concretos en cada uno de ellos y siendo los más relevantes en este caso los de temporalidad, tasas de desempleo, tasas de empleo generales y tasas de distintos grupos de edad. Se echa en falta la propuesta de un análisis/estudio del marco regulatorio de los referidos países para determinar cómo dicho marco ha propiciado lograr/alcanzar los objetivos y cuáles son las diferencias más significativas con la regulación en España. Esta carencia hace que sea achacable al Informe cierta inconcreción y voluntarismo (sabemos dónde tenemos que llegar, sabemos que otros países lo han logrado, decimos que en 2050 lo tenemos que hacer y lo podemos hacer, pero no señalamos como lo han hecho los que lo han logrado).
- Algunos expertos consideran que afirmaciones como “nuestro país crea más puestos de trabajo que ninguno en tiempos de bonanza económica, pero también destruye más en tiempo de crisis” informe (pág. 281) constituyen exageraciones sin apoyo alguno ni fuente que las respalde, que a buen seguro convendría evitar en el informe.

¹ FIDE, diciembre 2016

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

- Se advierten algunas posibles contradicciones encubiertas en el Informe. Así, mientras que se afirma que el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo irá perdiendo peso, que el trabajo fijo a tiempo completo dejará de ser una opción para buena parte de la población española (p. 312), o que no es verdad que las formas de empleo tradicionales (por cuenta ajena, indefinido y a tiempo completo) son intrínsecamente mejores que otras formas de empleo, no se recogen medidas que busquen potenciar este tipo de formas de trabajo.

Las referencias a la transformación tecnológica y las implicaciones en el mercado laboral de la economía digital están presentes en el informe y abordadas, en general, correctamente, pero con un enfoque parcial e insuficiente. En primer lugar, porque asociar las posibilidades de la economía digital con los controvertidos efectos en el empleo de ciertas plataformas (fundamentalmente de reparto) es una visión demasiado limitada de la profunda redefinición que la transformación digital significa para la economía. Si bien los excesos o, al menos, las dudas sobre la actuación de ciertas plataformas digitales deben identificarse y advertirse, la economía digital y las plataformas digitales están mucho más marcadas por la legalidad, por resultados muy prometedores de crecimiento y altísima innovación que por controversias sobre su impacto en el mercado laboral. En segundo lugar, si bien en todo momento se advierte que la transformación tecnológica destruye empleo, crea empleo y lo transforma, en el momento de desarrollo actual, es la transformación del empleo la que debe abordarse con especial atención e interés. Globalmente nos encontramos ante el desafío de cómo redefinir nuestra economía y nuestra sociedad ante el mundo digital. En nuestra opinión, pensar en la transformación tecnológica únicamente como robotización de la actividad industrial que destruye empleo es hoy un discurso superado en parte. El esfuerzo debe centrarse en cómo repensar la economía en su conjunto para aprovechar la transformación digital.

De igual modo, si bien no faltan en el informe referencias a la importancia de la formación para lograr los objetivos del Desafío 7 que trabajamos, en nuestra opinión, son incidentales y no suficientemente contundentes. La formación continua, permanente, basada en principios y conocimientos y dirigida a preparar ciudadanos resilientes ante el cambio es crítica y requiere una profunda e íntima relación con los centros universitarios y de investigación. En este sentido, un nuevo enfoque de la formación universitaria no para preparar estudiantes que “encajen en el mercado de trabajo” del momento sino para adecuarse, en todo momento, a los cambios de la economía será fundamental para reducir el desempleo juvenil (pág. 297).

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

En esta misma línea, se considera insuficiente (pág. 308) plantear la formación para la transformación digital como una educación basada en “habilidades”. Siendo relevantes las habilidades, la resiliencia y la adaptabilidad del empleo no se basa sólo en ciertas habilidades o competencias sino en conocimientos de base muy sólidos, reflexión e interiorización del cambio como variable fundamental.

- a) Coordinación del Informe con otras propuestas y actuaciones gubernamentales.

El Informe señala 11 objetivos relativos al mercado de trabajo para cuya consecución fija algunas etapas intermedias (años 2030, 2040 y 2050) ². Aunque probablemente no se corresponda con la entidad del documento, se echa en falta el establecimiento de un calendario para la aprobación de las medidas que se proponen. Esta carencia llama notablemente la atención, y resalta la vertiente “teórica” del Informe, dado que el propio Gobierno ha remitido a la Comisión Europea recientemente el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyo Componente 23 recoge un conjunto de medidas que afectan al mercado de trabajo, entre otras las que se proponen en el Informe, fijando compromisos temporales de aprobación con bastante detalle.

A mayor abundamiento, como es bien sabido, el proceso de diálogo social abierto entre el gobierno y los interlocutores sociales está abordando posibles reformas normativas en materia de contratación, flexibilidad interna y externa, y negociación colectiva. La presentación y defensa del Informe en las mesas de diálogo social aportaría coherencia y visión de largo plazo a las medidas concretas que se negocien

Esta aparente falta de coordinación puede llevar a la consideración de que, siendo un Informe valioso en su diagnóstico y propuestas, resulte alejado de lo que viene ya ocurriendo, y de cómo se están tratando algunos de los temas propuestos. De no corregirse, el Informe podría quedar parcialmente desactualizado en este capítulo en el transcurso de los meses inmediatos, transformando la visión a largo plazo en otra con una perspectiva temporal muy limitada.

La corrección podría consistir en la inclusión de un plan de acción orientativo, como anexo, que contenga distintas previsiones a corto, medio y largo plazo para cada uno de los frentes descritos y contemple actuaciones ya en curso. Delimitar claramente qué iniciativas corresponden principalmente a los poderes públicos -lucha contra la temporalidad en el sector público o regulación de los mercados de bienes y servicios,

² Cuadro de Indicadores y objetivos, pág. 307.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

por ejemplo-, cuales se encomiendan o proponen a los interlocutores sociales y cuales requieren reformas legislativas y su contenido o sentido general, ayudaría también a la comprensión y credibilidad del Informe. De hecho, la sucesiva cita de cuestiones a abordar y la aportación de objetivos a lograr, presentados sin jerarquización, o sin referencias a su importancia y/o trascendencia -cuales tienen carácter estructural y cuales no-, no ayuda en este sentido.

b) La flexibilidad interna y la extinción de la relación laboral.

El Informe apenas contiene referencias a estas instituciones básicas del Derecho de Trabajo, si bien no las ignora ya que, de un lado, apela a “una mayor flexibilidad interna en las empresas ante caídas transitorias o cíclicas de la actividad”³ y, de otro, propone “mejorar la certidumbre jurídica de empresas y trabajadores en las decisiones de ajuste de plantillas”⁴. En una ocasión, se recurre a un eufemismo (“mecanismos que fomenten la contratación indefinida frente a la temporal cuando finalice el contrato”), que, por no utilizar el término “costes del despido/rescisión”, llama la atención. Tanto en este caso, como en el de otro comentario trascendente –“Las diferencias en términos de costes extintivos entre contratos temporales e indefinidos y las dificultades para establecer las causas objetivas de despido en las relaciones laborales indefinidas también han incentivado el recurso a la contratación temporal”-, la falta de desarrollo o propuestas relacionadas, restan claridad y aportan inconcreción al Informe.

Siendo ambas propuestas, a nuestro juicio, correctas, sin embargo, presentan una visión parcial de los problemas que se vienen planteando al respecto, por lo que habría que ampliar su enfoque. En este sentido el Informe FIDE citado más arriba⁵ formuló en su día algunas consideraciones sobre flexibilidad interna y externa que, si bien no se adecúan por su elevado grado de detalle a las características de este Informe, sí podrían aportar alguna reflexión general adicional.

Así por ejemplo, respecto a la flexibilidad interna podría añadirse en el párrafo citado una llamada a la necesidad de potenciarla y a su uso adecuado en beneficio del empleo y de su calidad frente al recurso a la contratación temporal y al ajuste de empleo, en una doble dirección de forma que se permita la adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad de las empresas (flexibilidad y competitividad) y a

³ Pág. 310, quinto guion.

⁴ Pág. 310, tercer guion

⁵ “Por un nuevo marco legislativo laboral. Sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y las relaciones laborales”, diciembre 2016

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

las necesidades de los trabajadores de conciliación de su trabajo con necesidades personales.⁶

En cuanto a la extinción de la relación laboral, podría añadirse una llamada a la adecuación de nuestra normativa a algunos parámetros europeos, como por ejemplo la necesidad de conciliar las causas del despido objetivo individual con la regulación europea habitual que distingue entre causas inherentes y no inherentes a la persona del trabajador y con el procedimiento de acreditación⁷ y la acomodación de la regulación del despido colectivo a algunas decisiones del TJUE (por ejemplo, sobre los umbrales numéricos y sobre las extinciones contractuales computables)⁸.

En el informe (pp. 288 y 289) se establece una relación causa-efecto entre la ausencia de elementos de flexibilidad interna (modificación de salarios y horas de trabajo en función de la coyuntura económica, a lo que se refiere como ajuste intensivo) y la temporalidad en el empleo que acaba desencadenando una alta volatilidad de este. Estando de acuerdo con la existencia de relación entre ambas cuestiones, es evidente que este tipo de ajustes ya están contemplados en el Estatuto de los Trabajadores (modificación sustancial de condiciones de trabajo, descuelgue salarial, etc.) por lo que habría que profundizar en qué cambios serían necesarios para que estos instrumentos facilitaran de forma real y efectiva el mantenimiento del empleo, teniendo en cuenta el resto de los factores que influyen en la temporalidad. Todo ello con la finalidad de dejar atrás el tipo de medidas reguladoras/represivas que hasta ahora se han venido imponiendo para combatir la temporalidad, y cuyos efectos y resultados no han sido los deseables.

A mayor abundamiento, se ha valorado por algunos expertos que podría establecerse una divergente regulación según la tipología de empresa, exceptuando, en su caso, del cumplimiento de ciertos aspectos normativos en aquellas compañías que por sus características específicas no necesiten la cobertura del derecho laboral “mínimo” para sus relaciones laborales. Sirvan de ejemplo multinacionales integradas por trabajadores “flexibles” a los que la rigidez del sistema laboral (control horario, procesos de modificación de condiciones), más que favorecer, les perjudica, e igualmente frena la capacidad de desarrollo de una tipología de compañía basada más en resultados.

Por otra parte, podría ser debatible el carácter como objetivo último y aspiracional de toda relación laboral. En términos generales, asociar la ausencia de carácter indefinido

⁶ Apartados 28 y 29 Informe FIDE citado.

⁷ Apartado 38 Informe FIDE citado.

⁸ Apartado 39 Informe FIDE citado.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

con precariedad laboral podría no ser adecuada en un mercado moderno de trabajo y, menos aún, ante una economía digital. En un horizonte hacia 2050, parece cada vez más indiscutible que “un trabajo para toda la vida” sea hoy ni la aspiración ni el objetivo. A la inversa, los nuevos paradigmas laborales están asociados a la flexibilidad, la rotación voluntaria y no forzada, y la satisfacción laboral los verdaderos deseos de las generaciones tanto jóvenes como trabajadores de más de 50 años. Por eso, también será relevante en los próximos años mantener el teletrabajo en todo lo posible, inyectar flexibilidad en el horario de trabajo, promover la innovación, reducir la jornada laboral y medidas en esta línea son las que deberían primarse, al menos, en muchos de los trabajos cualificados. De igual modo, en ocasiones trasluce en el informe una asociación que no siendo errónea puede resultar sesgada entre precariedad y trabajo en la economía digital. Más allá de los casos más mediáticos de plataformas digitales de reparto, entre otras, la economía digital permea un buen número de sectores de la economía, muchos de ellos asociados con alta cualificación, innovación y adecuadas condiciones laborales.

c) Colaboración público-privada en materia de empleo.

Al abordar el tratamiento de las políticas activas de empleo, el Informe propone, con acierto, la “máxima coordinación entre el SEPE, los servicios de empleo autonómicos, los sindicatos, las patronales empresariales y las entidades educativas”⁹.

Sin embargo, esta referencia olvida la colaboración privada en la gestión del empleo que llevan a cabo las Agencias de Colocación y las Empresas de Trabajo Temporal, cuyo grado de eficacia en la orientación, inserción, y formación de trabajadores supera con creces los pobres resultados de los gestores públicos.

Por tanto, en nuestra opinión, este apartado debería incorporar una referencia a estos agentes privados y proponer la potenciación de la colaboración público-privada en materia de empleo.

Por otra parte, la necesaria segmentación de los colectivos de desempleados en función de sus características, para poder actuar con ellos de una manera eficiente y realista (atender exclusivamente por los SEPEs a millones de desempleados sin distinción de sus necesidades y sin ordenarlos en grupos manejables, hace el objetivo inviable -como demuestra la experiencia de muchos años- y es un requisito previo para cualquier actuación en la que la colaboración público-privada con los agentes privados implantados en el mercado de trabajo, es una exigencia primordial -como demuestra la experiencia de los países con mejores resultados-)

⁹ Pág. 309, primer guion.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

En los frentes en los que se propone actuar, en relación con lo aquí señalado, cabría indicar que el segundo de ellos "Actualizar y reforzar las políticas activas de empleo", tiene un enfoque demasiado centralista y general y que se echan en falta propuestas algo más concretas que orienten sobre las medidas o programas a implantar. Encajarían en este tenor, entre otras: Plan de choque de formación o recualificación destinado a los desempleados -empezando la actuación con los parados de larga duración- y que podría dirigirse a dotarles de habilidades digitales básicas y avanzar en el conocimiento de una lengua extranjera (en coherencia con el Objetivo 3 dedicado a la mejora de la formación)

d) Colaboración público-privada en materia de empleo.

En el análisis de la negociación colectiva no hay más innovación que la referencia al mayor margen de actuación que debería reconocerse a la negociación de empresa en las grandes empresas, frente al convenio sectorial, y a la necesidad de renovar los contenidos de los convenios colectivos, teniendo en cuenta las nuevas realidades productivas y tecnológicas, sería oportuno hacer mención a la "ultraactividad" y a las posibles consecuencias de la "petrificación" de los contenidos convencionales.

Por lo que se refiere a la creación de una plataforma electrónica estatal en forma de mercado electrónico de trabajo, en nuestra opinión, es una propuesta sugerente y oportuna. Se trata de una idea prometedora pero que no puede plantearse seriamente sin analizar con muchísimo detenimiento los riesgos, las limitaciones y las consideraciones jurídicas que puede plantear. Incorporar algoritmos de asociación empleo-candidato requiere asumir y, por tanto, esforzarse por mitigar en todo lo posible los riesgos de sesgo algorítmico y discriminación. De igual modo, una plataforma de estas características arroja un buen número de cuestiones jurídicas sobre responsabilidad, competencia, privacidad, confidencialidad y obligaciones y contratos que no pueden ignorarse.

2) Cuestiones que se pueden aportar al Informe.

3º Frente: Modernizar el marco normativo para reducir la tasa de paro y la temporalidad y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y laborales del país. Llama la atención que, tras la simplificación de los tipos de contratos temporales, las dos medidas iniciales que se proponen sean las del incremento de sanciones y el refuerzo de la Inspección de Trabajo.

El 3º frente, por ser uno de los núcleos del desafío, podría estructurarse de una manera más clara y didáctica, ya que contiene, tras los citados tres ámbitos iniciales de actuación, medidas más o menos concretas sin una jerarquización y trascendencia

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

clara -la ya citada alusión eufemística a los costes del despido, sin desarrollo alguno, se une a una deseable, pero genérica, mejora de la certidumbre jurídica para empresas y trabajadores-. A continuación, se cita la reforma del EBE (medida, sin duda necesaria, pero de exclusiva responsabilidad pública), la nueva figura asociada a los ERTes y la adecuación del Diálogo Social para lograr una "mayor igualdad de derechos y obligaciones laborales de la población trabajadora" (que se relaciona con una carta de derechos sociales y una genérica convergencia con los marcos regulatorios del resto de la UE). Finalmente, se recogen medidas muy amplias y no relacionadas con los análisis previos y concretos del capítulo (Actividades regulares versus nuevas formas de empleo, derechos digitales, regulación de los mercados de bienes y servicios y marcos regulatorios y fiscales de los trabajadores digitales en remoto a escala global). Ordenar las medidas en aquellas que buscan incrementar las tasas de actividad, las de lucha contra la precariedad y las que se enfocan a afrontar el desafío tecnológico, ayudaría a entender la estrategia planteada.

Sostenibilidad aplicada a las relaciones laborales: si bien se menciona en ocasiones la agenda 2030, y los objetivos de desarrollo sostenible, no se profundiza en cuanto al efecto que estos objetivos y esta agenda pudieran tener en las relaciones laborales futuras.

Además, la sostenibilidad del mercado laboral y la consiguiente creación de empleos sostenibles tiene una estrecha relación con la consideración del medio y largo plazo. La no aplicación de estos criterios temporales puede dar lugar a burbujas de empleo o a empleos subvencionados por falta de rentabilidad propia, etc., situaciones todas ellas que, aunque puedan ser beneficiosas en un momento dado y a corto plazo, no son sostenibles.

Así, tal vez sería una buena oportunidad para abundar en una nueva manera de entender las relaciones laborales y que la reforma que se acometa del Estatuto de los Trabajadores en su conjunto lo tenga en cuenta. En este sentido, si hace más de 20 años se acuñó el término flexiseguridad para definir un modelo de organización del mercado de trabajo, tal vez haya llegado el momento de evolucionar ese término hacia la flexisostenibilidad. Un término que defina un modelo de organización del mercado de trabajo basado en relaciones laborales sostenibles. Pero no solo desde la perspectiva de medio ambiente o cuidado del planeta, sino de condiciones laborales sostenibles, es decir, de cuestiones como retribución sostenible, jornada sostenible, lugar de trabajo sostenible y tiempo de trabajo sostenible. En suma, que los pilares de la relación laboral sean sostenibles y en ese sentido establecer reformas legislativas que así lo establezcan.

Eso sí, en la ecuación es imprescindible incluir la necesaria productividad y rentabilidad para las compañías. Por ello, las reformas que se impulsen deben ser capaces de encontrar un balance entre la sostenibilidad de las relaciones laborales

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

teniendo en cuenta las nuevas necesidades de flexibilidad y conciliación que existe en nuestro mercado laboral, además de las necesarias e ineludibles productividad y rentabilidad que las compañías han de alcanzar para poder transformarse en este sentido.

Compromiso empresarial

Avanzando en esta interesante idea de Flexisostenibilidad, ampliando el ámbito de su aplicación más allá de las relaciones laborales, y abordando otros aspectos vinculados al empleo que influyen en el compromiso empresarial con el desarrollo económico y social de nuestro país en el medio y largo plazo, **es evidente que los desafíos que identifica el Informe España 2050 no pueden ser atendidos en exclusiva por el Estado**, tanto por la vía regulatoria como por la inversora. Convertir esos desafíos en verdaderas oportunidades de desarrollo económico y social **es tarea de todos, y las empresas tienen un rol muy relevante que jugar en ello en general, y muy en particular, como empleadores en los desafíos vinculados al mercado de trabajo.**

Por ello, además de la amplia y - en términos generales - acertada agenda de reformas planteada para mejorar la regulación de las relaciones laborales, políticas activas de empleo, educación y formación, así como el impulso de inversiones públicas asociadas, **es preciso que, desde la sociedad civil, y muy en particular, desde las empresas, se siga acompañando esos procesos de transformación. Por ello, sería recomendable acompañar esa agenda de políticas públicas con recomendaciones de prácticas empresariales que podrían contribuir a mejorar nuestro mercado de trabajo desde la perspectiva empresarial.** Prácticas, por su parte, que **podrían ser objeto de incentivos públicos para impulsar su implementación** por parte de las empresas, especialmente en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, que tiene entre sus prioridades impulsar la inversión en capital humano. **Entre ellas, de cara a abordar los desafíos del mercado de trabajo, destacan las siguientes prácticas empresariales en materia de gestión de personas:**

- ▶ Priorizar los **mecanismos internos de flexibilidad interna** (modificaciones sustanciales como movilidad funcional, movilidad geográfica y buscar, en su caso, acuerdos colectivos de excepcionalidad (con suspensión de contratos y/o reducción de jornadas y salarios) para evitar despidos colectivos o individuales.
- ▶ Consolidar el **diálogo social y los acuerdos colectivos** como uno de los principales activos de unas relaciones laborales sostenibles en el mercado laboral en España.
- ▶ Proveer **formación continua a los trabajadores**, con el objetivo de incrementar su empleabilidad, interna o externa, identificando los gaps de capacidades demostradas y demandadas, elaborando itinerarios formativos y

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

facilitándoles las acciones de reskilling y upskilling requeridas, prestando especial atención a la capacitación en materia digital.

En este punto, sería importante destacar la necesidad de que se destinasen más fondos a promover que las habilidades de los empleados no quedasen obsoletas, sobre todo de los trabajadores más mayores que sufren la brecha digital. En la actualidad hay fondos suficientes para formación para el empleo de desempleados, que no siempre se utilizan, que podrían transferirse a este ámbito, evitando la pérdida de los puestos de trabajo por obsolescencia de las competencias de los empleados, así como colaborando en la mejora de la competitividad de las empresas.

- ▶ Impulsar la **planificación estratégica de la fuerza de trabajo** (nuevos roles, capacidades necesarias y formación), a través de políticas de formación continua para el diseño/evolución de las carreras profesionales de sus empleados, identificando nuevos requerimientos y posible adaptación de los roles y cargos, según la evolución futura de las entidades y sus necesidades y retos.

En este sentido, es preciso poner de manifiesto el cambio de las necesidades de las empresas de acuerdo con los efectos de la transición justa que va a llevar a la modificación de las competencias requeridas y que, en caso de que no se permita su adaptación a esta realidad, las empresas perderán competitividad y productividad.

- ▶ **Impulsar la diversidad e inclusión en el desarrollo de las políticas de RRHH** (selección, formación, compensación, etc.), facilitando la incorporación y el desarrollo profesional de los trabajadores en función de sus capacidades independientemente de su género, origen y edad. En esta materia, es interesante fomentar la participación en las plantillas de los grupos infrarrepresentados (discapacitados, trabajadores de edad avanzada, jóvenes, etc.) contribuyendo a una mayor cohesión social en el mercado laboral y en la sociedad.
- ▶ **Revisar y modernizar el proceso de retribución** con el objeto de reducir las posibles brechas salariales y buscar la puesta en práctica de esquemas retributivos justos, evitando la discriminación por cualquier causa (genero, edad, tipo de contrato, jornada, nacionalidad, etc.).
- ▶ Acompañar a los trabajadores en la medida de lo posible, y especialmente en el marco de la negociación colectiva, en la planificación y financiación de planes de **previsión social complementaria**, contribuyendo a la mejora de suficiencia de su futura pensión.
- ▶ Impulsar **soluciones equilibradas y flexibles de teletrabajo, trabajo remoto y smartworking** para incrementar la productividad y la conciliación, sin merma de derechos de los trabajadores (derecho a la desconexión digital).

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

Además de la flexibilidad en el lugar de trabajo, es precisa la flexibilidad en el tiempo de trabajo, lo cual colabora con la corresponsabilidad de los trabajadores, mejora el clima laboral y, por tanto, aumenta la competitividad de las empresas.

- ▶ Impulsar el **desarrollo de programas formativos** conducentes a mejorar el espíritu emprendedor y empresarial incluyendo el fomento del entendimiento interno de los empleados.
- ▶ Impulsar **modelos y prácticas de gestión ágiles** que faciliten una mejor adaptación de la organización a los requerimientos del mercado de trabajo.
- ▶ Desarrollar **políticas empresariales** que faciliten premien la movilidad geográfica de los empleados.
- ▶ Generar espacios dentro de las empresas para fomentar **la innovación**, a través del fomento del pensamiento crítico, el flujo y la visualización de información pertinente para la toma de decisiones, la propia disposición de los espacios físicos, y en especial, mediante la **promoción de la colaboración**.
- ▶ Integrar la **cultura de seguridad y salud** en la cadena de valor fomentando la concienciación, la formación y el compromiso con su cumplimiento por parte de los trabajadores.
- ▶ **Medir de cerca “el pulso de los empleados”** en el proceso de adaptación a nuevas tecnologías y formas de trabajar, incluyendo la posibilidad de crear nuevos roles.
- ▶ **Vigilar el proceso de desvinculación** de los empleados para que las decisiones de extinciones de contratos sean neutrales y ciegas, vinculadas a las necesidades objetivas de amortización de puestos de trabajo y no se vean distorsionadas por situaciones relacionadas con la edad, sexo, nacionalidad u otro criterio potencialmente discriminatorio.
- ▶ **Limitar los abanicos salariales** entre directivos y empleados como muestra de un compromiso plural y compartido de toda la plantilla con equidad salarial y la viabilidad y crecimiento de los proyectos empresariales.

Garantía salarial y negociación colectiva.

El 5º frente propuesto por el Informe lo dedica a ampliar y actualizar los mecanismos de negociación colectiva. Entre las medidas apuntadas figura la de “acercar el marco normativo a las necesidades cambiantes de las empresas sin menoscabar los derechos de los trabajadores”¹⁰ lo que, dicho en otros términos, se dirige a solucionar

¹⁰ Pág. 312, primer guion

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

a los problemas originados por la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa.

Entre otras posibles fórmulas, el Informe señala una que, a nuestro juicio, podría ser adecuada como es la de definir una garantía salarial “a escala sectorial”, pero lo hace de forma incompleta.

En efecto, y a pesar de que quizás se trata de un comentario de excesivo detalle, creemos que tal afirmación debería calificarse refiriéndolo al nivel sectorial “estatal”, pues, de no ser así, se estaría dando entrada a la fijación de la garantía salarial a multitud de convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior al estatal (autonómicos y provinciales), lo que, sin prejuzgar su legitimidad, probablemente conduciría a un resultado totalmente opuesto al que parece pretenderse.

Se propone añadir en el primer guion de la página 312 (6ª línea) “estatal” a la expresión “...escala sectorial”.

- a) La coordinación de las políticas activas y pasivas de empleo.

El Informe aborda en el 2º frente la actualización y reforzamiento de las políticas activas de empleo. En los apartados en los que reclama la coordinación de distintos ámbitos ¹¹ no se alude a la necesidad de coordinar las actuaciones en materia de prestaciones por desempleo con las relativas a las políticas activas.

Como es bien sabido, ambas se sitúan en ámbitos competenciales distintos (Administración Central y Comunidades Autónomas), pero resulta incomprensible que, al cabo de los años y, a pesar de los avances tecnológicos, continúe siendo éste un problema detectado y no corregido.

Sería, pues, una buena oportunidad este Informe para reclamar, una vez más, esa deseable colaboración entre Administraciones, incorporando un apartado en este sentido.

En este punto sería también necesario hacer mayor autocritica de los servicios públicos de empleo, que no están cumpliendo satisfactoriamente su principal misión que es la de buscar trabajo para los desempleados. En el informe (pág. 290) parece

¹¹ Pág. 308, segundo guion, pág. 309, primer y cuarto guion.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

circunscribir este problema únicamente a la infradotación de recursos, pero -sin negar esta causa (sistemas tecnológicos obsoletos)- deberían también ponerse de manifiesto otras posibles causas que redundan en esta escasa eficacia que muestran, que se manifiesta en las pocas posibilidades de que el desempleado encuentre un nuevo empleo a través de los servicios públicos. Es vital este aspecto para evitar las altas tasas de desempleo y muy especialmente la larga duración del mismo, por lo que el informe debería de ampliarse en esta materia.

No es un problema de recursos, sino de utilización de los mismos. En primer lugar, las políticas activas de empleo deberían diversificarse con el fin de adaptarse a cada territorio. Esto, por ejemplo, se nota en la finalidad de los fondos europeos destinados a estos objetivos en la actualidad, que en muchas ocasiones son difíciles de utilizar en los distintos territorios por ser muy diferente el colectivo de desempleados que existe en cada uno. Además, la extensión de los colectivos a proteger es tan amplia que finalmente se atiende a casi todos los grupos, perdiendo efectividad. Es preciso valorar si los incentivos influyen en la contratación en el mercado laboral, o simplemente son utilizados por quienes van a contratar. Para conseguir que las políticas activas cumplan su función es necesario la selección especializada de sus destinatarios. Otra opción es aumentar los incentivos al mantenimiento del empleo, que pueden ser más efectivos que los destinados a la contratación, por ejemplo, en el caso de las personas trabajadoras que han estado en un ERTE. Por último, es preciso que se reorganice la orientación laboral prestada a los desempleados (que incluso debería extenderse a los empleados como ocurre en otros servicios de empleo europeos), que busque la individualidad del atendido y que no maneje parámetros comunes para todos. Esto es, es precisa la especialización de los servicios de empleo.

3) Cuestiones con las que no se está de acuerdo con el Informe.

- a) Referencias históricas inexactas.

Ya se ha señalado al principio de estas notas que la introducción del documento resulta acertada en sus distintos apartados. Sin embargo, en la parte inicial¹², al reflejar los logros conseguidos en los últimos años, se incurren en afirmaciones que, a nuestro juicio, pueden considerarse un “exceso”.

Aunque la referencia temporal que utiliza es ambigua, no puede decirse con propiedad que “hasta no hace mucho los derechos laborales eran limitados siendo

¹² Pág. 279 ss.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

habituales los abusos y atropellos ¹³, o que se ha regulado el despido recientemente ¹⁴.

Como creemos que ninguna de las dos afirmaciones se corresponde con la realidad, deberían ser suprimidas o, al menos, matizadas.

b) La regulación de la jornada laboral.

Entre las propuestas para impulsar un trabajo más saludable y satisfactorio se cita la de "seguir adaptando la **legislación** para alcanzar horarios más flexibles y jornadas de trabajo más reducidas"¹⁵

Sin prejuzgar el objetivo de tal medida, lo cierto es que la competencia al respecto viene atribuida a la negociación colectiva, y la experiencia de reformas legislativas al respecto no han sido afortunadas.

De ahí que, a nuestro juicio, debiera matizarse tal propuesta dando entrada a la competencia de la autonomía colectiva tanto en materia de cuantificación de la jornada laboral como la configuración de horarios.

En el mismo sentido, puede ser criticable la inclusión de propuestas muy concretas en el ámbito de negociación colectiva, que no tienen un soporte o análisis previo y de las que no se explica su conexión con los objetivos generales del Informe (significativamente, con la mejora de la productividad). Tales propuestas son las referidas a la inclusión de los autónomos en el ámbito de la negociación colectiva, la extensión de las elecciones sindicales a las pymes, o la participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas. Siendo asuntos de indudable importancia, aparecen un tanto sorpresivamente en las medidas a adoptar y su incidencia en las carencias de nuestro mercado de trabajo no parece tan inmediata ni trascendente, como la de alguno de los ya señalados cuyo desarrollo y concreción se echa en falta en las medidas a abordar

¹³ Pág.280, primer párrafo, penúltima línea.

¹⁴ Pág. 280, penúltima línea.

¹⁵ Pág. 314 5º guion.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

c) La cuestión de género en el Informe

En la página 279 se hace referencia a que se ha producido un fuerte aumento de la participación laboral de las mujeres, que ha venido acompañada por de una reducción progresiva de las diferencias de género. Un poco más adelante, se recogen dos categóricas afirmaciones: “Hoy, España está entre los países de la UE con menor discriminación en el puesto de trabajo por cuestiones de género u otros motivos” y “la presencia femenina en órganos de gobierno y decisión es cada vez mayor y equiparable a la media europea”.

Ambas aseveraciones llaman la atención, la primera porque no hay forma de medir la “discriminación en el puesto de trabajo por razones de género u otros motivos”, como mucho se puede medir (y no sin gran dificultad) la llamada brecha salarial, que podría ser indicio de discriminación retributiva, pero como es sabido la discriminación (tanto la de género como la producida “por otros motivos”) no se solo se puede dar en el ámbito salarial, también puede darse en el resto de las condiciones de trabajo, en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, etc.

Respecto a la segunda afirmación (que según se indica tiene como fuente la de “elaboración propia a partir de los datos de Eurostat”), decir que puede resultar muy autocomplaciente (y tal vez poco real) mantener que “la presencia femenina en órganos de gobierno y decisión es cada vez mayor y equiparable a la media europea” cuando datos actualizados de la CNMV se refieren a una presencia de mujeres en los consejos de administración de las cotizadas del 26,1% en 2020 (un total de 331 consejeras), cuando solo cuatro empresas del IBEX 35 han alcanzado el objetivo del 40%, y cuando las mujeres tenían un peso en la alta dirección del 16,9% a finales de 2020.

Téngase, en cuenta que, si este es el panorama en el Ibex 35, peor es la foto dentro de la alta dirección y los órganos de administración en la pequeña y mediana empresa.

Adicionalmente, en el informe (pág. 296) se recoge otra referencia al género que podría resultar algo contradictoria; por una parte, se dice que en 2019 el 58% de las personas que se graduaron en una universidad española fueron mujeres y por otra, que para cerrar la brecha de género será necesario continuar elevando el “nivel educativo medio” de las mujeres. Pues bien, podría no resultar acertada esta apreciación, ya que no parece que haya un problema en el nivel educativo medio de las mujeres, cuando el 58% de las graduadas universitarias son mujeres. Más que del nivel medio educativo habría que hablar de niveles de especialización.

d) La cuestión de la edad en el Informe

En la página 297 se hace referencia a las habilidades de los trabajadores senior y, a continuación, se dice que es necesario “romper con algunos estereotipos que todavía

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

se asocian a la vejez” para que las personas puedan desarrollarse y seguir aportando su talento y experiencia. Quizá, el término “vejez” no resulta el más apropiado en el contexto del párrafo, ya que podría parecer que se equipara trabajo senior con vejez.

Es fundamental dedicar a este punto una importante reflexión. La población activa envejece y va a ser uno de los elementos que más va a influir en el desarrollo de las relaciones laborales en los próximos años. Si bien es verdad que el envejecimiento de la población es una de las mayores preocupaciones en el ámbito de la Seguridad Social, sin embargo, se está olvidando su necesaria adaptación en el laboral. Así, es preciso promocionar políticas empresariales de formación para el empleo de los trabajadores seniors, sobre todo evitando la brecha digital; de flexibilidad en tiempo y trabajo para estas personas trabajadoras; así como la incorporación de la perspectiva de la edad en la prevención de riesgos laborales.

e) Referencias a la normativa COVID

Se echa en falta alguna alusión a la complejidad de la normativa, al caos regulatorio (el DL 8/20 se ha modificado en poco más de un año de vigencia en 20 ocasiones), a las dificultades interpretativas, a excesos regulatorios (salvavarda del empleo, “prohibición de despedir”), con la inseguridad que ello ha generado en la aplicación judicial.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

3. Integrantes

- **Tomás Arrieta**, Profesor Honorífico de la UCM y Presidente de la Fundación AGE, Consejero Académico de Fide.
- **Fernando Bazán**, Socio del Área Laboral en Deloitte Legal.
- **Eva Blázquez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid.
- **María Emilia Casas**, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional, Consejera Académica de Fide.
- **Juan Chozas**, Of counsel, Auren Abogados.
- **Juan Manuel Cruz**, Director Relaciones Laborales, PRL y Sostenibilidad Infraestructuras Acciona.
- **Carlos de la Torre**, Of Counsel en el Departamento Laboral de Baker Mckenzie, Consejero Académico de Fide.
- **Ciriaco Hidalgo**, Gerente de Relaciones Gubernamentales de SEAT y Grupo VW España.
- **Luis Fabián Márquez**, Presidente, Analistas de Relaciones Industriales S.A. (Arinsa) y Abogado.
- **Fernando Moreno**, Consejero de Arinsa.
- **María José Ramo**, Socia, Garrigues.
- **Juan Pablo Riesgo**, Socio de People Advisory Services en EY.
- **Teresa Rodríguez de las Heras**, Profesora Titular de Derecho Mercantil de la UC3M, Consejera Académica de Fide.
- **Rosa Zarza**, Socia Directora del Departamento Laboral de Garrigues, Madrid.

Este trabajo de reflexión y propuestas ha sido elaborado a partir de las aportaciones de todos los participantes en el Grupo de Trabajo España 2050 de Fide. Si bien lógicamente no representan la opinión unánime de todos, sí reflejan las cuestiones en las que se ha centrado el debate.

Todas las personas que han participado en este grupo de trabajo de Fide, lo han hecho a título personal y no en representación de las entidades, despachos, universidades o empresas, donde llevan a cabo su labor profesional, por lo que estas conclusiones no reflejan y no recogen posturas institucionales sino particulares de cada uno de los miembros del grupo.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

4. Agradecimientos

Fide agradece a todos y cada uno de los participantes en el análisis de este desafío, el trabajo de reflexión colectiva y propuestas realizado, agradecemos también a **María Emilia Casas** y a **Carlos de la Torre** por el trabajo de dirección y coordinación del grupo realizado y el haber incorporado todas las aportaciones de cada uno de los integrantes del grupo, cuyo resultado es este Documento de Conclusiones y Propuestas. Ha sido un honor y un privilegio contar con las aportaciones de todos.

5. FIDE

La Fundación FIDE constituye hoy un lugar de **encuentro permanente** de profesionales del más alto nivel o con una larga trayectoria profesional, que desarrollan su actividad en las **empresas**, los **despachos profesionales** y la **Administración Pública**.

Fide es un think-tank jurídico-económico, un centro operacional del conocimiento en estado práctico, que se hace posible gracias a la participación activa de todos los estamentos de la sociedad civil que tienen algo que decir al respecto: desde la alta dirección de las empresas a los despachos de abogados, desde las cátedras universitarias hasta los tribunales de justicia, desde todas las instancias de la administración hasta los profesionales de diferentes ámbitos relacionados con el mundo del Derecho y de la Empresa.

En Fide hemos constituido una serie de grupos de trabajo que tienen por finalidad hacer una **reflexión continuada y profunda** sobre algunos de los grandes temas que hemos considerado que, por su **urgencia, necesidad de reforma o capacidad de mejora** merecen ser objeto de una especial reflexión por un conjunto de expertos. Algunos ya han publicado sus primeras conclusiones, han hecho propuestas normativas concretas o han avanzado un primer análisis de la situación. Otros lo irán haciendo a lo largo del año. Pero de lo que no cabe duda es que en cada grupo tenemos un **punto de referencia imprescindible**. La composición de cada grupo, con **profesionales con amplia experiencia y profundo conocimiento** de cada materia permite ir abordando todas aquellas cuestiones que colectivamente consideramos que merecen una reflexión. En ocasiones esta puede reflejarse en unas **conclusiones mayoritariamente aceptadas, o en propuestas normativas específicas**, en otras **el propio debate revela la complejidad y distancia de las posiciones** y por tanto el valor de trabajo se refleja en resúmenes puntuales sobre los temas abordados. En cualquier caso, cualquier profesional ocupado en la evolución, desarrollo, aplicación o mejora de la regulación y especialmente de la regulación económica debe conocer estos trabajos y contribuir a su desarrollo, conocimiento y difusión.

Grupo de Trabajo España 2050

Desafío #7. Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas

Los integrantes de estos grupos de trabajo son **miembros de Fide** y asistentes habituales a las sesiones y foros de Fide, que están estrechamente vinculados a las materias abordadas en las respectivas áreas de análisis.

Coordinación académica: Victoria Dal Lago Demmi, Coordinación Académica, Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa. FIDE (victoria.dallago@thinkfide.com)