



CÍRCULO  
DE EMPRESARIOS  
*ideas para crecer*

# Ideas para mejorar el mercado laboral y reducir el desempleo

Octubre de 2020





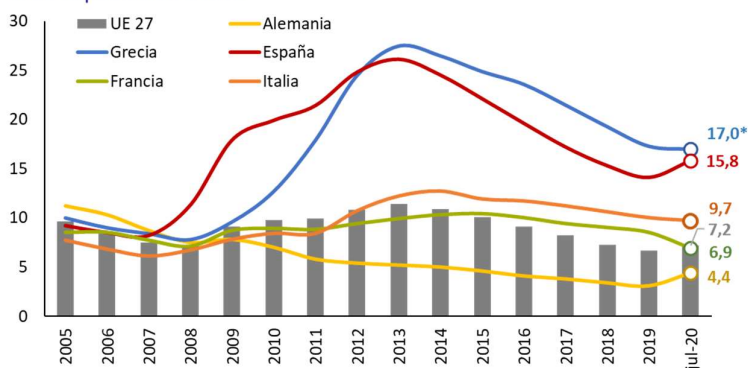
## Introducción

En las próximas semanas y meses nos jugamos mucho. A la espera de vencer la batalla sanitaria, las medidas que adoptemos para salvaguardar y recuperar nuestra economía van a ser determinantes para nuestro modelo productivo del futuro. Nuestro plan de recuperación, apoyado por los cuantiosos fondos europeos que podemos recibir, deberá ir acompañado del compromiso de acometer algunas de las reformas estructurales necesarias para crecer de manera sólida y sostenida, crear empleo y generar recursos para financiar nuestro Estado de bienestar.

**Nuestra tasa de desempleo es tradicionalmente del doble de la que sufren los países de nuestro entorno.** No podemos conformarnos o acostumbrarnos a esta situación, que refleja **la urgencia de reformar determinados aspectos de nuestro marco laboral mirando hacia el futuro con propuestas e iniciativas consensuadas y compartidas, desde la colaboración y no desde la confrontación ideológica.** Pero para ello hay que superar diferencias que pueden parecer insalvables pero que realmente no lo son si se afrontan buscando los equilibrios propios de una legislación laboral moderna y siendo conscientes que constituye una palanca para el impulso de la competitividad del sistema productivo, para mejorar la calidad del empleo y no para obstaculizar su creación.

### Evolución tasa de desempleo

% de la población activa



\*Último dato mayo 2020.

Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Eurostat, 2020.

### Los pilares de la reforma

Hay que acometer esta tarea sobre la base de 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 emitir desde los poderes del Estado un mensaje de **confianza**. Confianza en nuestra economía y en la capacidad de nuestras empresas, algo imprescindible para acometer operaciones de inversión, creación de



empresas y emprender. La confianza es un pilar fundamental para acelerar la recuperación de nuestra economía y, por ende, del mercado de trabajo.

En segundo término, necesitamos **certidumbre y 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 años. Estamos acostumbrados a numerosos cambios legales en la normativa laboral que responden a la necesidad de adaptarse a las cambiantes realidades sociales y económicas. 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 global que exige a las empresas herramientas de flexibilidad laboral distintas. Los vaivenes y cambios de criterio, las señales confusas o contradictorias generan una incertidumbre que desincentivan la inversión y la creación de empleo.

En tercer lugar, el nuevo marco debe ser resultado del **diálogo** franco y constructivo. Los mensajes de alarma del sector empresarial ante la difícil coyuntura económica no ocultan un deseo de despedir a sus empleados, todo lo contrario. El Gobierno debe escuchar y buscar la colaboración sistemática de patronales y sindicatos, de especialistas económicos y laborales para definir adecuadamente un marco laboral eficiente y sostenible para el futuro.

Por último, hace falta **consensuar**. El consenso social siempre ha sido en nuestro país un motor de progreso para de nuestra economía y mercado de trabajo gracias a la voluntad sincera y responsable de patronal y sindicatos de acordar propuestas en el diálogo social para elevar al Ejecutivo. Aferrarse a posicionamientos ideológicos en situaciones extraordinarias no permite resolver los problemas.

### **Algunas medidas correctivas**

La crisis ha causado una reducción sin precedentes de la actividad económica y de las horas trabajadas. La situación es grave, pero hay medidas que podrían minimizar el impacto negativo en el mercado laboral en cuatro áreas básicas: creación de nuevos empleos, mantenimiento de los existentes, formación y políticas activas.

Ciertas medidas laborales, unas de forma transitoria y otras con una vocación de mayor permanencia, podrían modular la legislación laboral en determinados aspectos con objeto de facilitar a las empresas el mantenimiento del empleo o al menos su menor destrucción. Algunas perfeccionarían instrumentos que ya se recogieron en la Reforma Laboral del 2012 y han rescatado empleos en estos meses, como las medidas de flexibilidad aplicadas para preservar los empleos (ERTEs). Los agentes sociales son conscientes de que el objetivo principal es mantener empleos y salvar empresas, un objetivo doble pero indisoluble ya que no hay trabajadores sin empresas, ni empresas sin trabajadores.



## 1. Crear nuevos puestos de trabajo

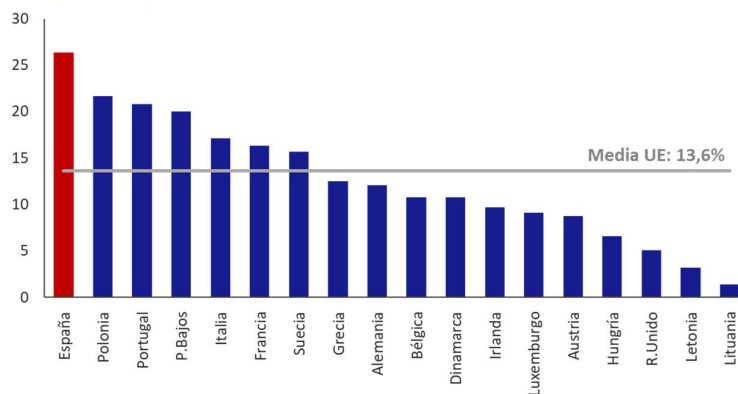
Las medidas deberían ir dirigidas en una doble dirección: **incentivos a la contratación** y mayor **estabilidad en el empleo**.

Se trata, en primer lugar, de **reducir la complejidad del proceso de contratación y la dualidad del mercado laboral** entre trabajadores fijos y temporales. Nuestra estructura productiva, 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.

### Evolución tasa de temporalidad, 2019

% empleos temporales sobre empleos totales



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Eurostat, 2020.

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 a incentivar la contratación y el mantenimiento del empleo mientras que la Unión Europea destina tan solo un cuarto. Hay que evitar el peligro de crear un sistema de contratación laboral subvencionado para aumentar la contratación indefinida evolucionando hacia un modelo en que el incremento de la indefinición -a tiempo completo o 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



desequilibrio indebido entre el elevado volumen de incentivos a la contratación y el tan escaso en gastos de 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 porque éste puede asimismo basarse en otras causas distintas sujetas a control judicial si hay dudas sobre si responde a una necesidad real de la empresa o, simplemente, al empeño en 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 un cierto número de los oficios o profesiones imprescindibles. 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.

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 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.

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 vigentes sometidos al sistema vigente salvo que fuera objeto de sustitución por el nuevo modelo a través de la negociación colectiva sectorial o de empresa.

Finalmente, y dada la situación crítica que estamos atravesando, podría establecerse **transitoriamente, como causa explícita de la contratación temporal, el lanzamiento o reanudación de actividad tras el coronavirus**, 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” similar 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. Se trataría de un contrato causal a formalizar durante un periodo transitorio que pudiera luego convertirse en indefinido cuyo régimen jurídico, a diferencia del resto de contratos temporales que se formalizaran por otras causas, debería ser flexible e 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.

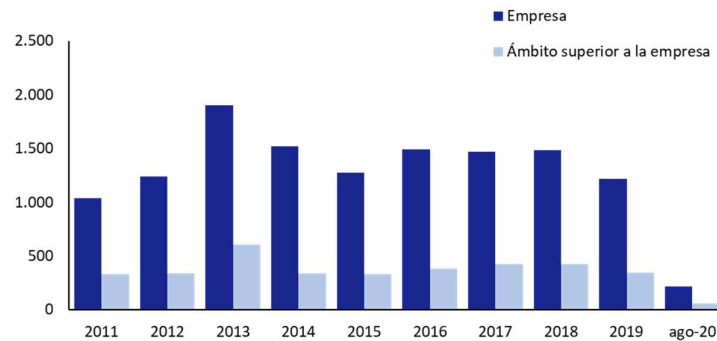


## 2. Facilitar el empleo y su mantenimiento

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 es bien sabido, 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 aplicaron en Dinamarca en los años 90: **flexibilidad sobre la base de acuerdos colectivos y normativa laboral** emanada del Estado, **alta protección social para los desempleados** y **políticas de formación y reinserción laboral eficientes** 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 son tasas de empleo elevadas y bajos índices de pobreza.

### Convenios firmados y registrados

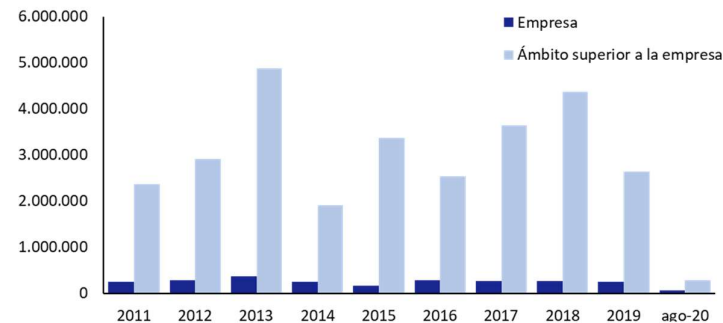
Nº de convenios



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Ministerio de Trabajo y de Economía Social.

### Trabajadores afectados

Nº de trabajadores



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Ministerio de Trabajo y de Economía Social.

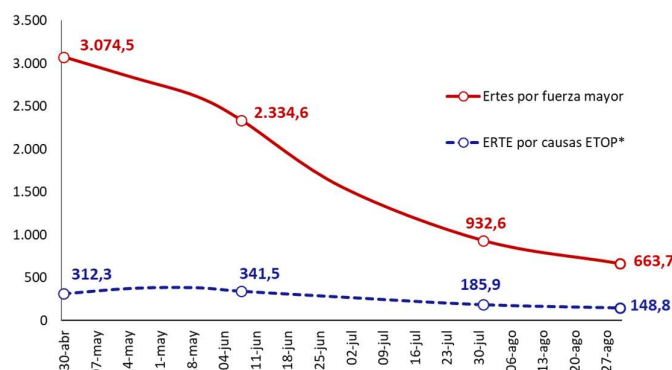


En nuestro país, la **Reforma Laboral del 2012** estuvo inspirada claramente por este principio y dio resultados muy positivos en creación de empleo, como se ha demostrado en los últimos años. Es cierto que el empleo creado no fue mayoritariamente indefinido y a tiempo completo, pero **incorporó al mercado a muchos trabajadores** de las bolsas de desempleo.

La aplicación de medidas de **flexiseguridad en momentos de crisis es aún más acertada**. Combina elementos necesarios de flexibilidad para que las empresas puedan adaptarse a la nueva realidad, junto con la necesaria protección de los trabajadores a través de un empleo o manteniendo a su favor una renta de sustitución del salario que preserve su bienestar social en los momentos difíciles.

La utilización de 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 o IMV), ha tenido un **gran efecto de preservación de empleo** respecto a la crisis de 2008. Se trata, así, de evitar que las suspensiones de empleo o las medidas adoptadas conduzcan a extinciones masivas de contratos o a quiebras empresariales.

**Evolución de los ERTE**



\*Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Fuente: Círculo de Empresarios a partir de SEPE, 2020.

Podrían arbitrarse, así, una serie de **propuestas para un escenario postpandemia**, algunas temporales y otras con vocación de permanencia, como las siguientes:

- **Mayor espacio para la negociación colectiva.** Se trataría de habilitar a la negociación de ámbito sectorial (micro frente a un diálogo social general) para poder 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. Cada sector decidirá qué es más conveniente para los objetivos señalados, yendo más allá de la regulación tradicional de los convenios colectivos. Se podría complementar con mesas sectoriales tripartitas (con Gobierno) para añadir otras medidas fiscales o financieras.





- **Habilitación de una posible prórroga total o parcial de los ERTes** por fuerza mayor o ETOP, más allá de Enero de 2021 (teniendo en cuenta el Real Decreto aprobado por el Gobierno recientemente), previa justificación de su necesidad por parte de la empresa con unas posibles causas objetivas tasadas y con una limitación temporal determinada.
- **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 éxito. Ello permitiría eliminar muchos trámites burocráticos desconocidos por numerosas PYMES. Para las empresas de mayor tamaño, se podría mantener la actual regulación de ERTes, 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 aquellos trabajadores que hayan recuperado su empleo** tras la salida del ERTE, compatibilizando empleo con las ayudas por desempleo, en circunstancias excepcionales de situación crítica de la empresa. Alternativamente, esquemas similares al “NOW” de Dinamarca, por el que el Estado transfiere ayudas a empresas en dificultades para compensar reducciones de salarios sin que el trabajador sufra merma de ingresos. Esa prestación serviría para reducir 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 de mantenimiento de empleo. La ayuda estatal igualmente podría servir para ahorrar costes laborales de las empresas.
- Apuesta decidida, con simplificación de los trámites legales, por 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.
- **Medidas urgentes en el ámbito laboral de la Seguridad y Salud en el trabajo específicas para la pandemia**, con mayor facilidad y monitorización de dichas medidas. En este sentido, habría que eliminar trabas y procedimientos para que las empresas puedan mejorar la salud de los trabajadores y prevenir nuevos contagios masivos. Podría lograrse a través de normas específicas, no incluidas en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales por su proyección estrictamente temporal.
- **Promover y estimular el emprendimiento** para que un mayor número de jóvenes desempleados puedan incorporarse al mercado laboral por cuenta propia.



### 3. Formar mejor a los trabajadores

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.

En noviembre de 2019 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 básicas 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.

El Círculo de Empresarios viene promoviendo la necesidad de desarrollar la Formación Profesional, y en especial la Dual, desde hace tiempo, como con su reciente publicación “Jóvenes ilusionados con su futuro”<sup>1</sup>.

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.

**La formación profesional dual** tiene aún un gran recorrido de desarrollo en nuestro país. Con larga tradición y éxito en países como Alemania, Austria, Dinamarca, Países Bajos o Suiza, cuenta con regulación específica en España desde 2012, pero solo acoge al 3% de los alumnos frente a niveles del 50% del total en Centroeuropa.

Las dificultades de acceso al mercado laboral de los más jóvenes, el abandono escolar y la falta de conexión entre el sistema educativo y el mercado laboral forman parte de un mismo problema. Si bien ha sido abordado con numerosas iniciativas públicas y privadas, requiere de un compromiso firme y una alianza público-privada para lograr una solución a largo plazo. El acceso de los jóvenes al empleo exige iniciativas innovadoras de carácter económico, político y social que promuevan **un marco**

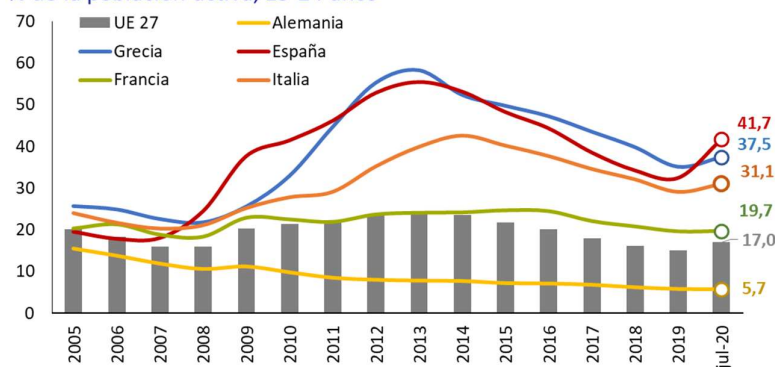
<sup>1</sup> <https://circulodeempresarios.org/app/uploads/2018/05/Docuemnto-J%C3%B3venes-ilusionados-con-su-futuro-1.pdf>



educativo estable y de calidad, adecuado a la realidad del mercado y su evolución y que genere alto valor añadido.

### Evolución tasa de desempleo juvenil

% de la población activa, 15-24 años



Fuente: Círculo de Empresarios a partir de Eurostat, 2020.

Por una parte, el sistema debe tener la agilidad suficiente para **adelantarse a las necesidades de competencias que demandan las empresas**, tanto en educación universitaria como de formación profesional. Esto es especialmente relevante en materia de **digitalización y nuevas tecnologías**, generando las **nuevas titulaciones** que serán más demandadas.

Ello requiere una visión multidisciplinar que contemple, más allá de los itinerarios tradicionales de educación e incorporación al mercado laboral, modelos alternativos como la **recuperación del prestigio de la formación profesional, también dual** (no todo el mundo tiene que ir a la universidad), o el **reconocimiento de competencias adquiridas por vías no formales o las escuelas de segunda oportunidad**.

La Unión Europea puso en marcha en 1999 el proyecto **“Escuelas de la Segunda Oportunidad”** que motiven el aprendizaje de una forma diferente a los modelos tradicionales, adaptándose a las necesidades de los jóvenes que han abandonado el sistema educativo con 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 para hacerla más estimulante y menos rutinaria.

El sistema educativo debe 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 formación 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**.



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.

En definitiva, la **colaboración público-privada y la confianza en las relaciones entre empresas y centros de enseñanza es fundamental**. Esa colaboración es necesaria también para **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, pero es fundamental seguir colaborando y fomentando no solo la implantación de estos programas sino también su seguimiento y evaluación. **La relación en materia de educación entre empresas y centros de enseñanza debe basarse en la complementariedad** y no en 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 procesos empresariales e industriales, cultura empresarial, principios y valores, comunicación verbal y no verbal en el entorno de trabajo, informática aplicada, ética profesional o idiomas. Especial atención requieren estos esfuerzos en colectivos en riesgo de exclusión, con capacidades diferentes, minorías, inmigrantes y refugiados. La cooperación público-privada deja de ser importante en estos casos para adquirir la dimensión de imprescindible.

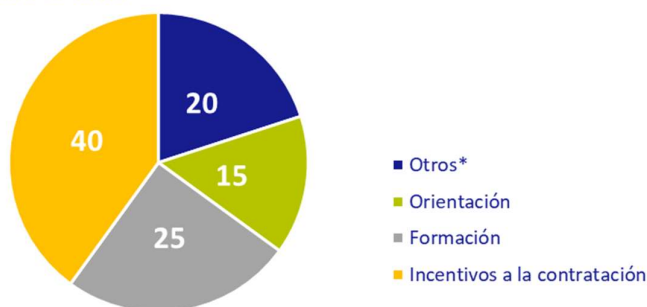


#### 4. Un sistema eficaz de políticas activas de empleo

La **AIReF** presentó en junio del año pasado su informe de “spending review” sobre las políticas activas de empleo, a las que el Estado dedicó en 2018 unos 6.500 millones de euros, identificando **importantes deficiencias en su gobernanza y eficacia**<sup>2</sup>. FEDEA hizo público en junio un documento cuyas propuestas para mejorar las políticas activas<sup>3</sup>, cuyas propuestas, junto a las de la AIReF, asumimos.

#### Tipos de gasto en Políticas Activas de Empleo

% sobre el total



\* Creación de empleo público, apoyo al emprendimiento....

Fuente: AIReF

Hay que buscar un **nuevo equilibrio entre las políticas activas y las prestaciones económicas por desempleo** que permita prevenir un mayor crecimiento del paro juvenil y un aumento masivo del paro de larga duración, y faciliten reintegrar a los colectivos más vulnerables. También es necesario **mantener la intensidad en la búsqueda de empleo de los perceptores de prestaciones, subsidios y rentas sociales**. Para ello es necesario:

- Aumentar sustancialmente los **recursos destinados a las acciones de empleo y formación** y haciendo un máximo uso de los Fondos Europeos.
- Diseñar un nuevo **programa de incentivos a la contratación con criterios de eficacia y eficiencia**, adaptando las condiciones de elegibilidad a las características de los segmentos de empleabilidad en función de la evidencia acerca de los efectos de los incentivos en cada segmento. Los jóvenes más vulnerables han de ser uno de los colectivos prioritarios de este programa de incentivos, que deben dirigirse a las actividades económicas que vayan a tener mayor peso en el nuevo modelo productivo. El nuevo programa de incentivos debería ser sometido a evaluación continua por parte de la AIReF.

<sup>2</sup> Evaluación del gasto público 2018. Proyecto 3 (PAE). Estudio Programa Políticas Activas de Empleo. [https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protogido\\_Proyecto\\_03.pdf](https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protogido_Proyecto_03.pdf)

<sup>3</sup> Fedea Policy Papers - 2020/10 Informes del Grupo de Trabajo Mixto Covid-19. Por un mercado de trabajo moderno y resiliente. <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2020/06/FPP2020-10.pdf>



- **Modernización de las oficinas de empleo y los Servicios Públicos de Empleo**, a través de la digitalización y un aumento de su dotación de recursos y herramientas. El SEPE debería disponer de su propio perfilado estadístico genérico para evaluar mejoras en empleabilidad de cara a la distribución de los fondos destinados a las políticas activas entre las Comunidades Autónomas.
- Intensificar la **colaboración público-privada para facilitar la movilidad** de los trabajadores que no se puedan reincorporar a sus empresas una vez finalizados los ERTE. Contar con el Tercer Sector y dotarlo de recursos financieros para activar y reintegrar a los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo.



## Conclusiones

En un contexto de crisis sanitaria y económica sin precedentes en la historia reciente es prioritario centrarse en aquellos factores clave para el impulso de la competitividad entre los que destacan el mercado laboral y su normativa. Para acelerar la recuperación es preciso adoptar ciertas medidas, unas de forma transitoria y otras con una vocación de mayor permanencia, que puede modular el marco laboral en determinados aspectos con objeto de facilitar a las empresas y a los trabajadores el mantenimiento del empleo o limitar su destrucción.

Estas medidas deben servir para avanzar en la reforma del mercado de laboral en línea con los planteamientos de la Comisión Europea en su informe de evaluación de los avances del semestre europeo 2020, vinculados a la disponibilidad de los fondos para la recuperación. Es preciso actuar para reducir el elevado nivel de desempleo, en particular entre los jóvenes, y moderar el recurso a la contratación temporal, así como mejorar el atractivo y la calidad de la formación profesional de grado medio para contribuir a reducir el abandono escolar prematuro y paliar la falta de capacidades técnicas en el mercado laboral.

Aprovechemos este momento de crisis para tomar decisiones que nos permitan transformar nuestro modelo productivo hacia uno más sólido, digitalizado, competitivo y sostenible, adaptado a las características del mercado global en que tenemos que competir. Para ello debemos apostar por elementos de flexibilidad que permitan a las empresas adaptarse a la nueva realidad, y de protección y seguridad para los trabajadores a través de mayores garantías de preservar su empleo o de mantener, en caso necesario, rentas de sustitución del salario que preserven su bienestar social. Todo ello, unido a la mejora de la formación profesional y una mayor eficacia de las políticas activas, mejorará el funcionamiento del mercado laboral.

Pero para lograrlo tendremos que conseguir establecer, a través del diálogo y el consenso, un clima de confianza entre empresas, trabajadores y Gobierno que genere la certidumbre y percepción de seguridad jurídica precisas para activar la inversión privada, el crecimiento económico y la creación de empleo.