

Mercado de trabajo

Estudio de los problemas diferenciales del mercado laboral en España.

Comparación internacional

Comparativa internacional para comprender la singularidad española.

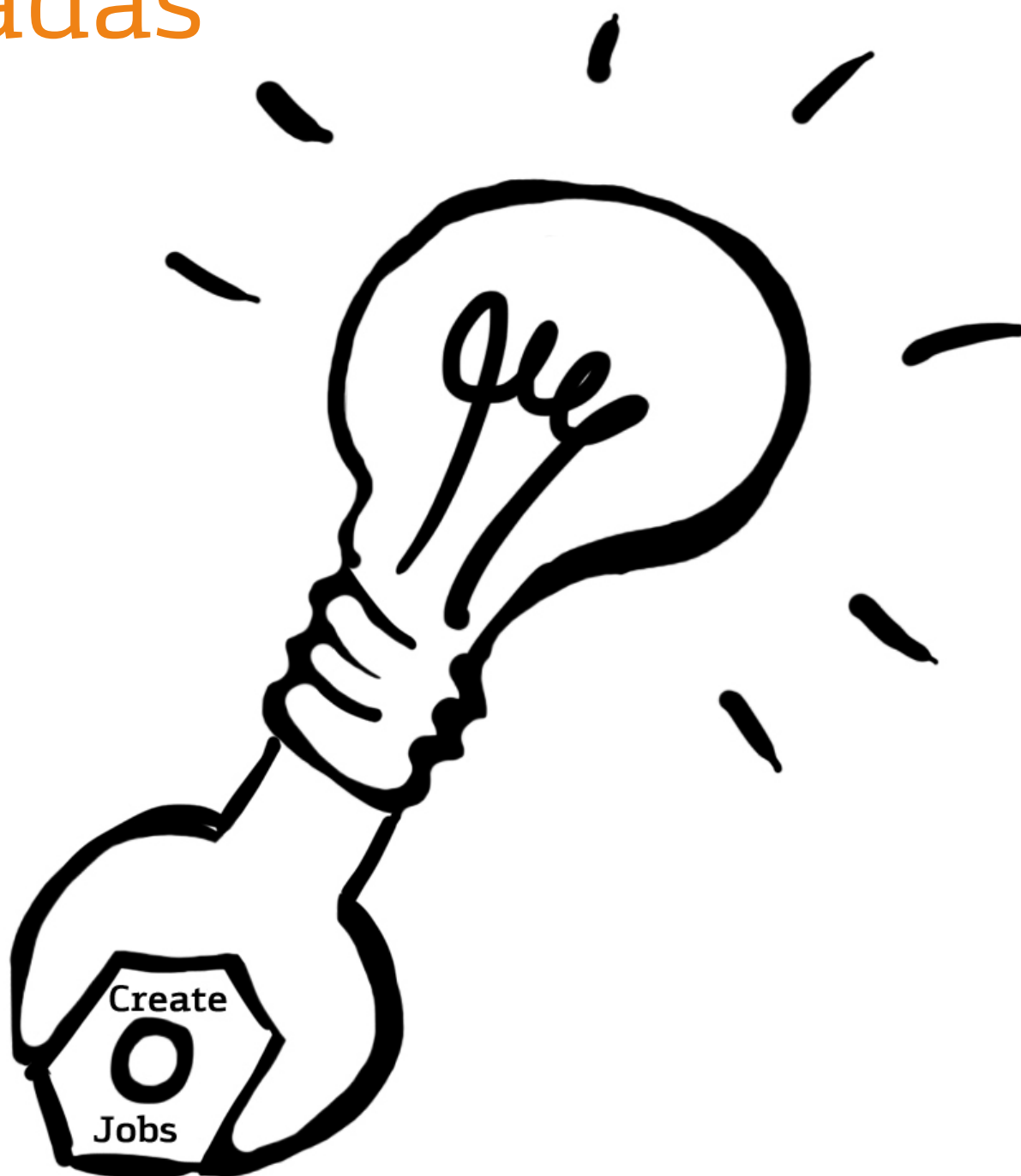
6 perspectivas para potenciar el empleo

Desde las cuales debe promoverse la creación de puestos de trabajo.

18 propuestas

Para contribuir a solucionar el problema de mercado de trabajo que sufre la economía española.

Desempleo en economías desarrolladas



PRÓLOGO

Las raíces del problema del desempleo en España

El 31 de mayo y el 1 de junio un grupo de expertos se reunió con ocasión del Future Trends Forum en Madrid, España, para debatir un problema en aumento en las economías desarrolladas: el desempleo. Las conversaciones y conclusiones a las que llevaron se centraron sobre todo en el contexto de España, especialmente en el papel de aquellas instituciones que unen la política estatal y los intereses económicos. Peter Auer, Senior Fellow, Instituto Internacional para Estudios Laborales, Organización Internacional de Trabajo, habló del modelo alemán. El profesor Tan Khee Giap, Tan Khee Giap, Co-Director, Instituto Asiático de la Competitividad (Singapur), explicó el papel del National Wages Council de Singapur como institución mediadora fundamental. El profesor Zvi Eckstein, Zvi Eckstein, Decano, Centro Interdisciplinario de Herzliya (Israel), definió el modelo israelí como un sistema que recalca un consenso amplio basado en una gestión macroeconómica estable. Estas instituciones sirven para promover la prosperidad compartida en las épocas de vacas gordas, y el sacrificio compartido en las épocas de vacas flacas. Una actuación efectiva por su parte será fundamental para tratar el problema del desempleo en España y otros países.



Dr. Anthony Carnevale

Director del Centro sobre Educación
y la Fuerza Laboral
Universidad de Georgetown
EEUU

Como consecuencia de la crisis financiera mundial que empezó en Estados Unidos a finales de 2007, la evolución de la "Gran Recesión" castigó a España con dureza: el

aumento del desempleo fue el más rápido de los países de la OCDE. La situación actual es nefasta: entre los jóvenes de hasta 24 años, la tasa de desempleo es del 40%; para aquellos entre los 25 y los 54 años de edad, es del 19% y mientras que los trabajadores de más edad, entre 55 y 65 años, tienen una tasa de paro relativamente baja (14%), su tasa de participación en el mercado laboral es muy baja (38%). Además, el 65% de los parados lleva en dicha situación al menos 6 meses, y el 45% al menos un año (también es de las tasas más altas de los países de la OCDE). La grave situación del mercado laboral se deriva de los problemas del sistema bancario español y del deterioro de la situación fiscal, como resultado de la bajada de ingresos al decaer la actividad económica, y del aumento del gasto social para los nuevos parados.

España ha sido más víctima que causante del colapso financiero global. La crisis en España no es un caso más del exceso de aquellos polvos que traen estos lodos, como en Estados Unidos y muchos otros países de la OCDE. España ha salvado muchos escollos que sí tuvieron un impacto en otras economías: los bancos no estaban muy expuestos a instrumentos financieros exóticos; la situación fiscal del gobierno era robusta en 2007 (la deuda estatal suponía solo un 30% del PIB) y los impuestos estaban alineados con los gastos, puesto que el gobierno tenía un superávit presupuestario del 2,4%.

El problema de España, antes del colapso, se originaba en el boom de la construcción, inspirado en la burbuja global de capital que se infló en Estados Unidos y se expandió al resto del mundo. Al igual que en Irlanda y Estados Unidos, un pico en los precios de las casas dio alas a la burbuja especulativa. El acceso de España e Irlanda a capital, tras su adhesión a la Unión Monetaria Europea, exacerbó la burbuja del ladrillo en ambos países. Los subsidios de la Unión Europea allanaron el terreno a unos tipos de interés bajos. El dinero barato fluía libremente para las inversiones a largo plazo. El optimismo era contagioso, y velaba los avisos de burbujas y su consiguiente explosión.

Aunque la burbuja inmobiliaria española fue similar a la de Estados Unidos, España no tuvo la misma capacidad de reacción ante la crisis. Unas inversiones que no lo valían, porcentajes de rendimiento educativo y productividad bajos en comparación con los socios de la eurozona hicieron que la recuperación rápida se esfumara. El rápido aumento del desempleo tras la crisis reflejó la debilidad subyacente de las empresas y el sistema bancario.

Mientras que España había hecho inversiones admirables en la educación de las últimas generaciones, las tasas históricamente bajas de rendimiento educativo entorpecen el crecimiento a corto plazo. En 2009, el 64% de las personas entre 25 y 34 años son graduados escolares, frente al 30% en la franja de edad 55-64. Según la OCDE, España va a la zaga de los países de la OCDE en títulos de formación profesional: solo el 8% de la población trabajadora ha estudiado formación profesional (sea de grado medio o superior) en comparación con la media de la OCDE, que está en el 30%. Esto coincide con un nivel de graduados universitarios relativamente alto. El veinticinco por

ciento de las personas entre 25 y 34 años tienen un grado universitario, en comparación con la media Europea, el 26%.

A pesar de las últimas e impresionantes inversiones en educación superior, España sigue a la zaga de otros países más avanzados en inversiones de investigación y desarrollo. En 1981, el gasto en I+D en España equivalía a solo el 0,4% del PIB, en comparación con el 1,9% en Francia y el 2,4% en Estados Unidos. Este porcentaje subió al 1% en 2004 y al 1,4% en 2010, estando aún por detrás de la competencia europea y estadounidense — el porcentaje de Estados Unidos es el doble, 2,9%.

Conforme se agravó la crisis, aumentaron los subsidios al desempleo en España, y llegaron a suponer el 2,9% del PIB (frente a una media de la OCDE de 0,95%). Aunque este estabilizador automático es una herramienta estándar para combatir la recesión, el equilibrio fiscal del gobierno pasó a estar en números rojos, y el déficit llegó al 11% del PIB en 2009. Al tiempo que los bancos se tambalean, el déficit del gobierno crece y Grecia está al borde de la quiebra, los tipos de interés de la deuda española suben a niveles insostenibles. Otros países enfrentados a crisis similares, como Argentina, México y Corea del Sur, devaluaron la divisa ostensiblemente para aumentar la producción a través de exportaciones baratas. Sin embargo, la presencia de España en el Euro excluye esta opción.

Ante unas arcas y un índice de empleo en franca caída, España se ha visto obligada a llevar a cabo reformas estructurales a un ritmo insostenible para cumplir con los requisitos de la UE acordados previamente. La desregulación del mercado laboral y los recortes al gasto del gobierno han costado caro

a la solidaridad social. Un mayor esfuerzo por mejorar la competitividad a través de una bajada de salarios se enfrentará a una resistencia creciente.

Preservar la solidaridad social requiere que haya instituciones que puedan mediar de forma eficaz entre los intereses de la economía en general y los ciudadanos en particular. Según Peter Auer, el motor del modelo alemán es la colaboración formalizada dentro de la sociedad, habiendo pasado en las últimas décadas de un sistema que pone el énfasis en los subsidios por desempleo a un sistema que favorece el empleo. La estructura actual favorece los ajustes, en vez de oponerse al cambio meramente. Según el profesor Tan Khee Giap, el National Wages Council de Singapur es la institución central que ejerce la mediación, facilitando la regulación voluntaria de salarios para garantizar el reparto de la prosperidad — y los sacrificios con un mercado en recesión. De acuerdo con el profesor Zvi Eckstein, el modelo israelí está caracterizado por una gestión macroeconómica robusta, que tiene una deuda del sector privado y público relativamente baja, una capitalización y unos ahorros altos, un sector de exportaciones fuerte y estabilidad en los precios.

Todos estos factores, el desarrollo de instituciones mediadoras eficaces, una gestión macroeconómica cuidada y un sector de exportaciones fuerte serán fundamentales para una recuperación sostenida de España. Las decisiones políticas más peliagudas se centrarán en los esfuerzos para reequilibrar la austeridad, la protección social y la inversión en educación, investigación y desarrollo y otros programas orientados al crecimiento a largo plazo. ●

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a **D. Gonzalo Gómez Bengoechea**, Profesor de Economía Universidad Pontificia Comillas – ICAE y autor de esta publicación. Sin su colaboración no hubiera sido posible el lanzamiento de esta publicación. También agradecer a todos los miembros del Future Trends Forum (FTF) que han hecho posible el éxito de nuestra última reunión, especialmente a aquellos que han participado activamente en la realización de esta producción:

Por su inestimable colaboración en la elaboración de esta publicación:

D. Ángel Cabrera

Presidente de la Universidad de George Mason

D. Anthony Carnevale

Director Centro de la Universidad de Georgetown sobre Educación y la Fuerza Laboral

Tyler Cowen

Holbert Harris Profesor de Economía en la Universidad de George Mason

D. Zvi Eckstein

Decano del Centro Interdisciplinario de Herzliya

D. José García-Montalvo

Profesor de Economía en la Universitat Pompeu Fabra

En la organización y metodología de la reunión del Future Trends Forum:

D. Christopher Meyer

D. Garrick Jones

D. Gareth Roberts

Además, también nuestro sincero reconocimiento a la Universidad Pontificia Comillas – ICAE como colaborador en esta publicación.



Y por último, agradecer a las personas del equipo, por su compromiso y buen hacer en el desarrollo del contenido de esta publicación:

Fundación de la Innovación Bankinter

D. Juan Rosas

D. Sergio Martínez-Cava

D^a. María Teresa Jiménez

D^a. Marce Cancho

D^a. Irene Ibarra (hasta la fecha de la celebración del foro)

D^a. Dorsey Lockhart

Muchas gracias.

Fundación de la Innovación Bankinter

Asistentes al XVIII Future Trends Forum

Ponentes

D. Peter Auer

Senior Fellow, Instituto Internacional para Estudios Laborales, Organización Internacional de Trabajo
País: Suiza

D. Anthony Carnevale

Director, Centro sobre Educación y la Fuerza Laboral, Universidad de Georgetown
País: Estados Unidos

D. Peter Cheese

Presidente, Instituto de Liderazgo y Gestión
País: Reino Unido

D. Tyler Cowen

Holbert Harris Profesor de Economía, Universidad de George Mason
País: Estados Unidos

D. Zvi Eckstein

Decano, Centro Interdisciplinario de Herzliya
País: Israel

D. Dan Finn

Profesor de Inclusión Social, Universidad de Portsmouth
País: Reino Unido

D.^a Chrystia Freeland

Editor Jefe Global, Reuters
País: Estados Unidos

D. José García-Montalvo

Profesor de Economía, Universitat Pompeu Fabra
País: España

D. Joel Kurtzman

Autor y Asesor de la Competitividad Global
País: Estados Unidos

D. Juan Carlos Pastor

Professor de Comportamiento Organizacional, IE Business School
País: España

D. Heerad Sabeti

Emprendedor Social y Co-Fundador, Red del Cuarto Sector
País: Estados Unidos

D.^a Karen Wilson

Consultora, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
País: Estados Unidos

D. Tan Khee Giap

Co-Director, Instituto Asiático de la Competitividad, La Escuela Lee Kuan Yew de la Política Pública
País: Singapore

Asistentes

D. Juan Alcazar

Asesor Económico a la Vice Presidenta Soraya Saenz de Santamaría
País: España

D. Fernando Alfaro

Fundador, Madiva
País: España

D.^a Luisa Alemany

Directora, Instituto de Iniciativas Emprendedoras ESADE
País: España

D.^a María Benjumea

Fundadora, InfoEmpleo
País: España

D. Albert Bravo-Biosca

Economista Senior, NESTA
País: Reino Unido

D. Matthew Brimer

Socio Fundador, General Assembly
País: Estados Unidos

D. Ángel Cabrera

Presidente, Universidad de George Mason
País: Estados Unidos

D. David Dorn

Profesor de Economía, Centro de Estudios Monetarios y Financieros
País: España

D. Juan Luis Gimeno

Asesor a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Empleo
País: España

D. Richard Kivel

Senior Manager, Bridgewater Associates
País: Estados Unidos

D. Iñaki Lozano

Fundador y Director General, Business Innovation Consulting Group
País: España

D. Emilio Méndez

Director, CFN and Premio Príncipe de Asturias de Ciencias
País: España

D. Jan Mischke

Senior Fellow, McKinsey Global Institute
País: Suiza

D.ª Belén Romana

Secretaria General, La Junta Directiva del Círculo de Empresarios
País: España

D. Tim Rowe

Fundador y Presidente, Cambridge Innovation Center
País: Estados Unidos

D. Jens Schulte-Bockom

Consejero Delegado, Vodafone Alemania
País: Alemania

D.ª María José Sobrini

Directora, División para Soluciones Empresariales de Internet, Cisco
País: España

D. Tan Chin Nam

Presidente, Panel Asesor Internacional de MDA
País: Singapur

D. Stephen Trachtenberg

Presidente Emérito, Universidad de George Washington
País: Estados Unidos

D. Wilfried Vanhonacker

Decano, Moscow School of Management Skolkovo
País: Bélgica

D. Ydir Vissers

Socio Global, Monitor Group
País: Emiratos Árabes Unidos

D. John de Zulueta

Presidente, USP Hospitales
País: España

Fundación**D. Juan Rosas**

Director general
País: España

D. Sergio Martínez-Cava

Subdirector general
País: España

D.ª María Teresa Jiménez

Ejecutivo
País: España

D.ª Irene Ibarra

(hasta el momento de celebración del foro)
Ejecutivo
País: España

D.ª Dorsey Lockhart

Ejecutivo
País: España

Bankinter**D.ª Marce Cancho**

Controller de la Fundación Innovación Bankinter
País: España

Autor de la Publicación**D. Gonzalo Gómez Bengoechea**

Profesor de Economía, ICADE
País: España

INDICE

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO: DE LA CRISIS FINANCIERA GLOBAL AL PROBLEMA DIFERENCIAL ESPAÑOL

Origen y formación de la actual crisis financiera.

Desempleo en las economías avanzadas.

Transmisión y efectos en la economía española.

MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: COMPORTAMIENTO Y ANÁLISIS.

Evolución del desempleo en los últimos años.

Un problema estructural:
Dualidad.
Flexibilidad.
Productividad.

COMPARACIÓN INTERNACIONAL: TRES CASOS DE ÉXITO.

El caso de Alemania:
flexibilización y anticipación a la crisis.

El caso de Singapur:
productividad y costes laborales.

El caso de Israel:
Creación de empleo e inversión en nuevas tecnologías.

SEIS PERSPECTIVAS PARA POTENCIAR LA GENERACIÓN DE EMPLEO

1. Demanda agregada
Política Fiscal.
Política Monetaria.

2. Flexibilización del mercado de trabajo
La meta de la flexicurity en Europa.
Los subsidios de desempleo.
Flexibilidad y emprendimiento.

3. Competitividad
España en los principales índices de competitividad.
Competitividad y financiación empresarial.

4. Emprendimiento e innovación
Empresas Gacela y creación de empleo.
El papel del sector público.
Competitividad y emprendimiento.
Educación y emprendimiento.

5. El cuarto sector y la generación de empleo
Cuarto sector: un nuevo paradigma para la sociedad.
Cuarto sector en la economía norteamericana.
Box: Ejemplo - caso.

6. Capital Humano, formación y reconversión
Formación en España y Europa: una comparación.
Lifelong Learning: reeducando trabajadores.
Sistema educativo y mercado de trabajo.

18 PROPUESTAS PARA REVOLUCIONAR EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Creación de comisión de reformas

Sector exterior
Ventajas comparativas en el mercado global.
Reposicionamiento de la marca España.
Reformas legislativas para incrementar atractivo inversor.

Sistema educativo
Reforma sistema educativo conjunto.
Reforma formación profesional.

Entorno macroeconómico
Adaptación calendario reducción déficit.
Promover la creación de Eurobonos.
Reforma del sistema financiero.
Acelerar desapalancamiento del sector privado.

El cuarto sector
Reformas legales y fiscales para favorecer su desarrollo.

Mercado de trabajo
Potenciación intermediarios privados.
Simplificación de la normativa laboral.
Separación indemnización por despido y prestación por desempleo.
Rediseñar las políticas activas de empleo.
Rediseñar las prestaciones por desempleo.

Emprendimiento
Creación de un "área de emprendimiento".
Rediseñar incentivos legales para la creación de nuevas empresas.
Potenciar la formación para el emprendimiento.

CONCLUSIONES

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Introducción y contexto: de la crisis financiera global al problema diferencial español

Origen y formación de la actual crisis financiera

Las economías avanzadas están sufriendo la peor crisis económica desde la segunda guerra mundial. El origen de esta "gran recesión" se remonta al año 2001 y en su formación pueden distinguirse tres etapas: la crisis financiera *subprime*, su posterior contagio a las entidades financieras europeas y su transformación en una crisis de deuda soberana.

La primera etapa comenzó en el verano de 2007 en Estados Unidos. Sin embargo, para entender las razones detrás del estallido de la llamada crisis *subprime*, es necesario trasladarse hasta el año 2001, como señala Juan José Toribio (Toribio, 2008). En aquel momento una serie de eventos golpearon al mundo: los atentados contra las Torres Gemelas, el cambio en las prioridades geopolíticas norteamericanas, crisis económicas puntuales en países como Argentina o Alemania...

Con el objetivo de reanudar el crecimiento económico, el Gobierno norteamericano reaccionó incrementando el gasto público. La Reserva Federal, por su parte, redujo drásticamente los tipos de interés en un brevísimo espacio de tiempo, lo que afectó negativamente a los márgenes de las entidades financieras. Los bancos norteamericanos, para tratar de mantener los resultados obtenidos en ejercicios anteriores, incrementaron el volumen de créditos concedidos.

Esta reacción, unida a las políticas de estímulo para la compra de viviendas puestas en marcha por la Administración Clinton, facilitó la concesión de hipotecas y créditos inmobiliarios a ciudadanos de baja solvencia. Estas hipotecas fueron empaquetadas y distribuidas por todo el sistema financiero americano y mundial a través de los llamados productos estructurados. Cuando la Reserva Federal incrementó los tipos de interés para frenar los posibles riesgos inflacionarios, una gran parte de los prestatarios no pudo hacer frente a sus obligaciones de pago, con el consiguiente daño para bancos y aseguradoras.

La segunda etapa comenzó tras la caída del banco de inversión Lehman Brother's, en septiembre de 2008. A partir de ese momento, los bancos europeos que habían permanecido aislados del problema norteamericano, empezaron a perder valor como consecuencia de su exposición a los activos *subprime*. Además muchas entidades europeas en Irlanda o Inglaterra sufrieron las consecuencias derivadas de su alta exposición a sus propios activos inmobiliarios "tóxicos".

En el caso español los precios de la vivienda se incrementaron casi un 200% entre 1997 y 2007, como consecuencia de los bajos tipos de interés de la eurozona, entre otros factores. El resultado fue un sistema financiero notablemente expuesto a activos inmobiliarios sobrevalorados.

Los efectos de la crisis financiera global fueron dobles. En primer lugar, se redujo el volumen de crédito a empresas y particulares, lo que se tradujo en un período recesivo en las principales economías avanzadas. En segundo lugar, la inestabilidad del sistema financiero obligó a los gobiernos a intervenir inyectando enormes cantidades de dinero e incluso nacionalizando muchas de las entidades involucradas.

Este aumento del gasto, unido al papel jugado por los estabilizadores automáticos, incrementó el nivel de déficit y deuda de economías como la griega, la irlandesa o la portuguesa. Comenzó así, a principios de 2010, la tercera fase de la actual crisis económica: la de la deuda soberana de los países de la Eurozona. El riesgo de que esta deuda pueda convertirse en explosiva e impagable, ha llevado a las economías griega, portuguesa, irlandesa, italiana y española a necesitar programas de rescate, con diferentes características.

Desempleo en las economías avanzadas

Una de las principales consecuencias derivadas de la crisis financiera global fue la recesión que durante los años 2009, 2010 y 2011 sufrieron muchas de las economías avanzadas. Esta contracción del Producto Interior Bruto (PIB) se tradujo en incrementos notables del desempleo, como podemos ver en el Gráfico 1.

La evolución del desempleo no ha sido igual en todas las economías. Algunos países como España o Grecia, han visto como el paro crecía con especial fuerza entre 2007 y 2012. En otros casos, como el de Alemania, el desempleo casi no ha aumentado o, incluso, ha disminuido en el período objeto de estudio.

El estancamiento en la recuperación económica que parece detectarse en los últimos meses de 2011 ha hecho que la OCDE (OCDE, 2011a) advierta de la necesidad de promover políticas de creación de empleo. Sin ellas, asegura, "no podrán superarse los problemas estructurales que sufren muchos mercados de trabajo", como el de España o Grecia.

Estas medidas, prosigue la OCDE, deben ser tomadas con independencia de las limitaciones de gasto público que afronten los distintos gobiernos. Sólo así los diferentes comportamientos del mercado de trabajo a nivel global podrán homogeneizarse y las tasas de desempleo anormalmente altas que sufren algunas economías podrán reducirse.

Transmisión y efectos en la economía española

La crisis inmobiliaria, financiera y de deuda soberana que golpea al mundo está siendo especialmente dañina en el caso de España y su mercado de trabajo. El Gráfico 2 compara el crecimiento del PIB de España con el de la Eurozona en el período 2007 - 2012.

Como vemos, en términos de Producto Interior Bruto, la recesión en España no es mucho más profunda que la experimentada en el conjunto de la Eurozona y por sus países miembros. Sin embargo, cuando comparamos los datos de desempleo, las diferencias se amplían de manera alarmante, como muestra el Gráfico 3.

La evolución comparada de estos dos indicadores sugiere que la crisis financiera global está teniendo un efecto diferencial, en términos de mayor desempleo, en la economía española. En un entorno volátil y contractivo como el actual, España está siendo incapaz de generar el empleo que su economía necesita para restablecer su normal funcionamiento.

En este contexto, el XVIII Future Trends Forum se reunió con el objetivo de encontrar soluciones al problema diferencial español: la ineficiencia de su mercado de trabajo. Este informe recoge las

principales conclusiones y reflexiones que se derivaron de las discusiones y análisis realizados por los ponentes.

En la primera sección se estudia la situación actual del mercado de trabajo en España, haciendo hincapié en los problemas estructurales que arrastra y en los efectos sociales que éstos provocan. En la segunda sección se compara el caso español con tres modelos internacionales de éxito: Alemania, Singapur e Israel. Se extraen conclusiones de su capacidad para generar empleo en entornos cambiantes, globales y cada vez más competitivos.

En la tercera sección se analiza la creación de empleo desde seis perspectivas diferentes: demanda agregada, flexibilización del mercado de trabajo, competitividad, emprendimiento, el denominado "cuarto sector" y el capital humano.

Finalmente, en la cuarta sección, se recogen, analizan y desarrollan las principales propuestas de política económica nacidas en el XVIII Future Trends Forum. El objetivo final del documento es, como dijo Anthony Carnevale, contribuir a que España "no desaproveche esta crisis y realice con urgencia las reformas que su economía necesita".

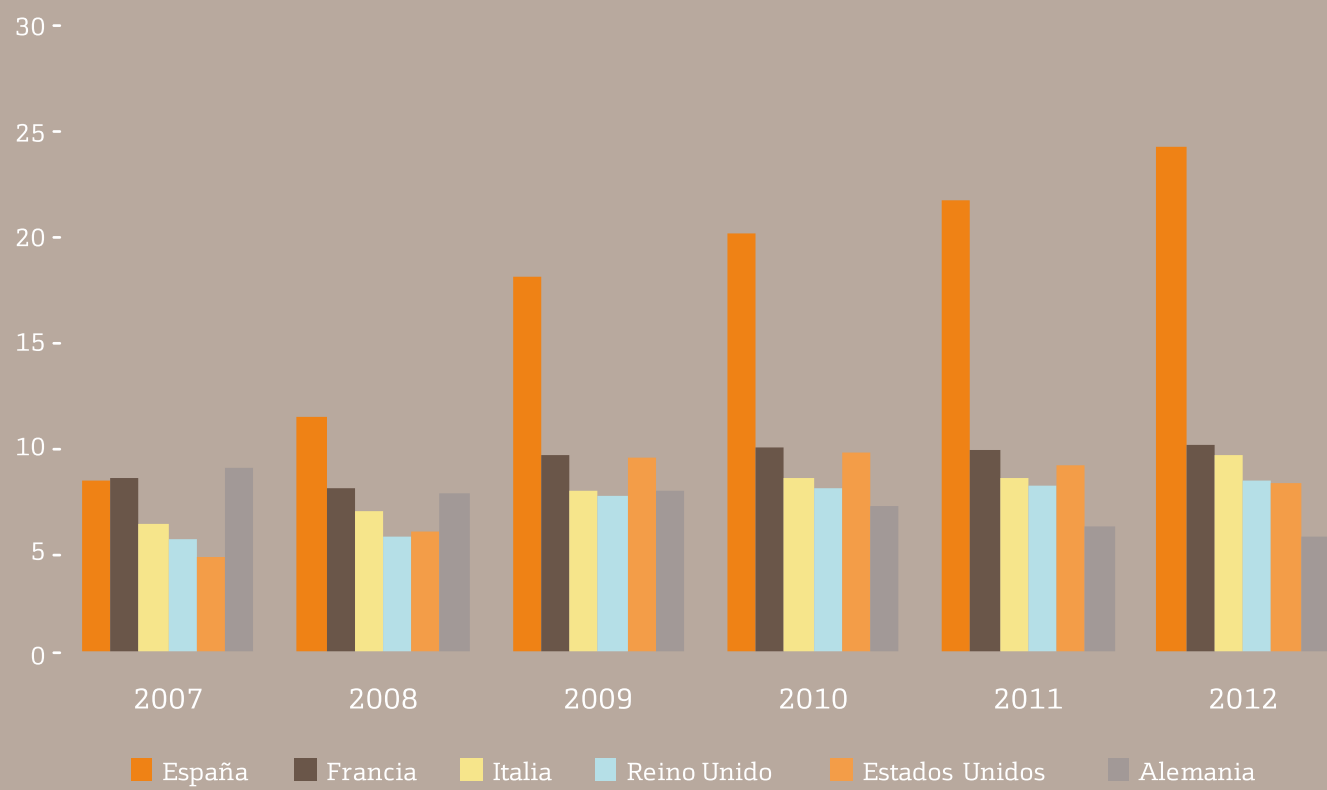


Gráfico 1. Tasas de Desempleo. 2007-2012.
Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook. Abril 2012



Gráfico 2. Producto Interior Bruto comparado. 2007-2012.
 Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook. Abril 2012

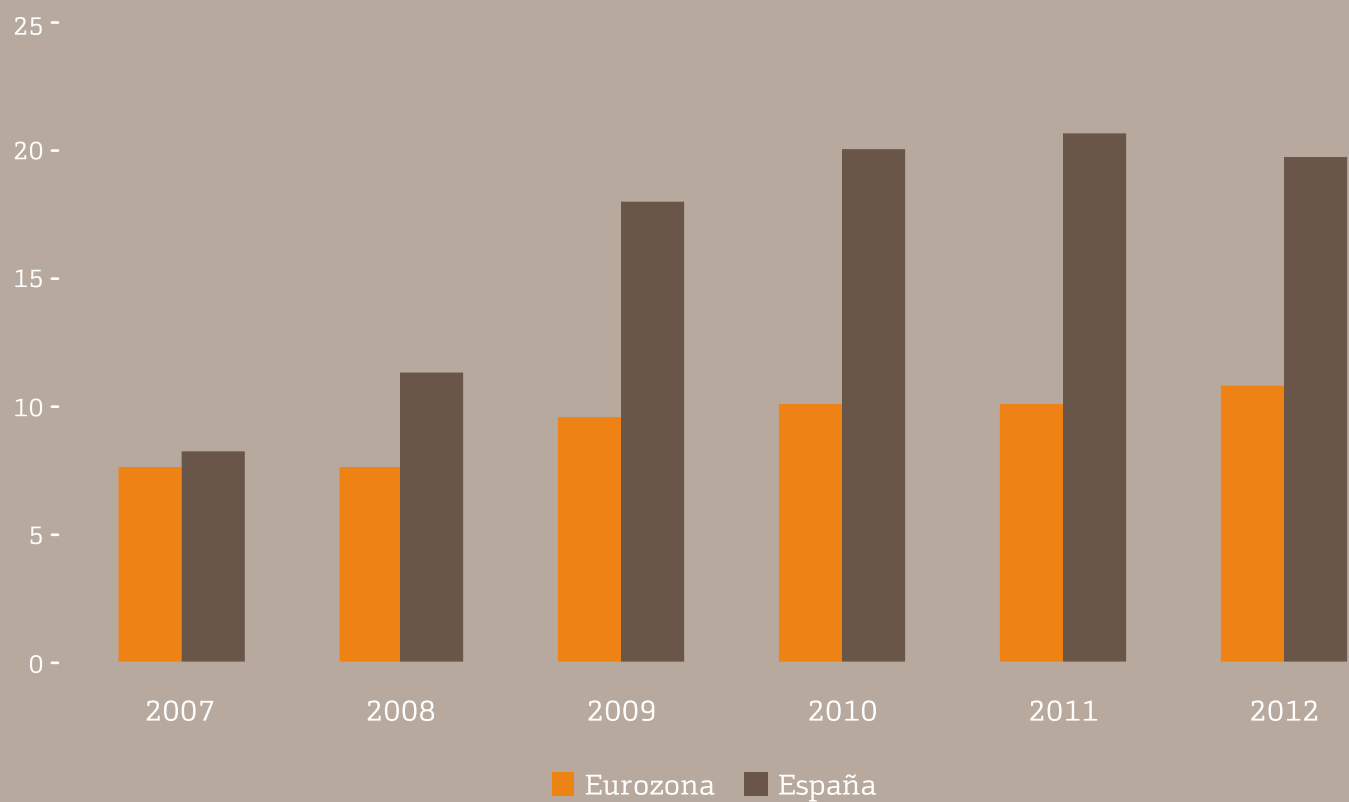


Gráfico 3. Tasa de desempleo comparada. 2007 - 2012.
 Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook. Abril 2012

Mercado de Trabajo en España: Comportamiento y Análisis.

**Dr. José García Montalvo**

Catedrático de Economía
Universitat Pompeu Fabra
ESPAÑA

Las elevadas cifras de desempleo alcanzadas por España durante la crisis actual han atraído el interés de muchos comentaristas y medios de comunicación de medio mundo. Ciertamente la crisis financiera ha hecho aumentar el desempleo en la mayoría de los países pero los niveles alcanzados en España son especialmente llamativos, sobre todo en las comparaciones internacionales. Esto no es sorprendente si se tiene en cuenta que el desempleo mundial está en torno al 6,3% mientras en España se ha alcanzado ya el 24,6%. No obstante algunos análisis muestran bastante desconocimiento sobre la historia y la estructura del mercado laboral español.

Ciertamente una tasa de desempleo cercana al 25% sitúa al mercado laboral español por encima de la totalidad de los países desarrollados del mundo. Sin embargo el mercado de trabajo español genera estas tasas cuando se produce una contracción económica. Así sucedió en la primera mitad de los años 80 o en la primera mitad de los 90. En ambos casos la tasa de desempleo general alcanza cifras cercanas al 25%. Por tanto el problema español tiene causas estructurales, que no son especiales en la crisis actual cuando se mira la historia. El mercado laboral español, como otros mercados, es muy ineficiente. El ajuste, al menos inicialmente, siempre se produce por la vía de las cantidades en lugar de los salarios o los precios en general.

Otro aspecto muy llamativo en el mercado laboral español es la tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) que supera el 50%. Estas cifras tampoco son novedosas si se miran las crisis anteriores de la economía española. No obstante el elevado nivel alcanzado por el paro juvenil ha sido motivo de cientos de análisis que han puesto de manifiesto el importante problema de desempleo juvenil de la economía española. Esta interpretación no es adecuada. Es cierto que la tasa de desempleo juvenil crece exponencialmente cuando la economía española se desacelera o se contrae pero no es totalmente correcto decir que España tiene un problema de desempleo juvenil. La media de la ratio de desempleo juvenil sobre desempleo general en la OCDE está en torno a dos. En el caso español este cociente se mantiene en torno a dos. Los países que tienen un problema de desempleo juvenil son aquellos en los que este cociente supera el 2,5 o se aproxima al 3, que no es el caso español. Una tasa de desempleo juvenil algo superior al 50% se corresponde con una tasa de desempleo general del 25% que es exactamente la situación de España. Por tanto el problema no es el desempleo juvenil. El problema es el elevado nivel del desempleo general, que en gran parte es de carácter estructural.

A pesar de que la situación del desempleo en España es similar a la observada en crisis anteriores y que el desempleo juvenil está, en términos del desempleo general, en la media de la OCDE, en esta crisis se están produciendo algunos fenómenos nuevos que tendrán consecuencias sobre el futuro. En primer lugar muchos jóvenes abandonaron tempranamente

el sistema educativo para incorporarse a un trabajo en el sector de la construcción que, durante la "década prodigiosa" española, absorbió una gran cantidad de empleo ofreciendo unos salarios elevados. Esta generación de jóvenes, que en la actualidad están desempleados en una elevada proporción, tendrá muy difícil reincorporarse a un mercado laboral que requiere niveles crecientes de formación y especialización, pues no completaron su formación. Por tanto lo que veremos, y de hecho ya hay datos para constatar que está sucediendo, es una vuelta al sistema educativo de muchos de estos jóvenes.

Desafortunadamente esta solución no será general. Existe un grupo de jóvenes que ante las perspectivas de un buen trabajo en la construcción, unos tipos de interés muy bajos y facilidad para obtener créditos, decidieron comprarse una vivienda muy sobrevalorada, e independizarse. Estos jóvenes llevan una mochila en forma de crédito hipotecario con el que compraron una vivienda muy sobrevalorada. En estos casos la vuelta al sistema educativo es más complicada puesto que las obligaciones financieras contraídas (que pueden extenderse a 30 o 40 años) impiden interrumpir la generación de rentas. Este efecto es muy diferente al pasado. En las expansiones anteriores de la economía española los elevados tipos de interés impidieron a muchos jóvenes emanciparse comprando una vivienda lo que llevó a un significativo aumento de la edad de salida del hogar familiar. Este fenómeno se invirtió, al menos suavemente, durante los años de la "década prodigiosa". En la actualidad se observa un nuevo aumento en la edad de emancipación causado por los problemas de los jóvenes para encontrar empleo y por la vuelta a casa de algunos de los jóvenes que se emanciparon en los años de la burbuja inmobiliaria.

El mercado laboral español se caracteriza por un minúsculo nivel de movilidad geográfica de los trabajadores, un elevado nivel de sobre-cualificación (trabajadores que desempeñan trabajos para los que poseen un nivel excesivo de formación), un

nivel decreciente del premio educativo (la ratio del salario de un universitario frente a niveles educativos inferiores) y un rápido crecimiento del desempleo juvenil de los universitarios durante las crisis económicas. En todos estos aspectos los niveles son sorprendentemente distintos de los observados en la media de los países de la OCDE.

Las causas de esta situación se encuentran en una estructura productiva muy dependiente del sector de la construcción, que genera una demanda de trabajo poco cualificada; la baja proporción del mercado de alquiler como forma de tenencia de vivienda, que alienta unos niveles muy bajos de movilidad laboral; y las instituciones del mercado laboral que provocan que su funcionamiento sea deficiente y muy rígido. Sin una modificación sustancial de las instituciones que regulan el mercado laboral español (negociación colectiva, movilidad interna, regulación de la contratación y los despidos, políticas activas, etc.) el mercado laboral español seguirá muy alejado de la media del resto de los países de la OCDE.

La economía española podría tener buenas perspectivas si se adoptaran políticas estructurales para resolver los problemas fundamentales comentados con anterioridad aunque no existe una solución mágica. Reformar el sistema educativo, especialmente la universidad; fomentar el espíritu emprendedor y la dignificar la figura del empresario como creador de riqueza y empleo; interpretar el fracaso empresarial como una oportunidad para aprender e iniciar una nueva aventura y no como un estigma; asegurarse de que existe un sistema universal y público de enseñanza en las primeras etapas de la vida (0 a 3 años) que es donde se genera una rentabilidad social más elevada; y preparar un programa comprensivo y coherente de formación para los jóvenes que abandonaron tempranamente el sistema educativo ante la llamada de un empleo en la construcción. ●



El problema del desempleo en España no es exclusivo de los últimos años. La economía española padece un desempleo estructural muy superior a la media europea. El Gráfico 4 muestra la evolución comparada del PIB y la tasa de desempleo en España desde el año 1980.

Como se desprende de los datos analizados, el mercado de trabajo español es muy dependiente del ciclo económico. Así, en períodos expansivos y recesivos, la generación y la destrucción de empleo es extremadamente volátil, como señaló el Profesor José García Montalvo, Profesor de Economía, Universitat Pompeu Fabra, durante el XVIII Future Trends Forum. Esta volatilidad es especialmente notoria en el caso del desempleo juvenil.

Es necesario señalar, sin embargo, que pese a tener una tasa de desempleo juvenil de casi el 50% no se puede decir que España tenga un problema diferencial en este sentido. La mayoría de las economías avanzadas cuentan con una tasa de paro juvenil dos veces superior a la tasa general. Una "regla" que se mantiene en España y que incide en el problema

estructural de su mercado de trabajo.

La razón para la existencia de esta altísima volatilidad en la generación de empleo está en el mecanismo de ajuste del mercado de trabajo en España. Como veremos más adelante, la economía española ajusta su mercado de trabajo vía puestos de trabajo. Raramente lo hace a través de salarios y horas trabajadas, como consecuencia de una legislación poco flexible y de unas instituciones anticuadas.

Los tres principales problemas que sufre el mercado de trabajo en España son la dualidad, la falta de flexibilidad y la baja productividad. Analizaremos, a continuación, cada uno de ellos.

La Dualidad del Mercado de Trabajo en España

Según Juan José Dolado, Florentino Felgueroso y Marcel Jansen, (Dolado, 2009) la peculiar configuración del mercado de trabajo en España lleva a poder establecer dos tipos de trabajadores. Los llamados *insiders*, o beneficiarios del actual *status quo*, son los trabajadores con contratos indefinidos. Junto a ellos, los *outsiders* son aquellos empleados que trabajan en base a contratos temporales.

Los primeros, como vemos en el Gráfico 5, son los que menos han sufrido con la actual crisis económica. La especial protección legal de la que disfrutaban (con una indemnización de 45 días por año trabajado, en caso de despido) les convierte en activos de los que es difícil desprenderse por su alto coste.

Los *outsiders*, por su parte, gozan de una protección mucho menor, por lo que son más fácilmente prescindibles. Así, en un período recesivo como el actual, son los primeros en ser despedidos por sus empresas. El repunte en la contratación temporal que se observa entre 2010 y 2011 sugiere también que, una vez la economía crece -aunque sea ligeramente-, son los primeros en ser contratados.

Estableciendo un paralelismo con la gestión de stocks en una empresa, podría decirse que el mercado de trabajo en España se rige por un esquema LIFO (Last In First Out). Este mecanismo perjudica enormemente a la economía española. Desincentiva la formación de los empleados, dificulta la continuidad laboral de los trabajadores más jóvenes y perpetúa en los puestos superiores a trabajadores con una preparación menos actualizada.

Este hecho repercute negativamente en la productividad agregada de la economía española, pues muchos de los individuos más preparados no pueden acceder al mercado de trabajo. La dualidad es, según el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2012) uno de los principales lastres para lograr la recuperación del empleo en España.

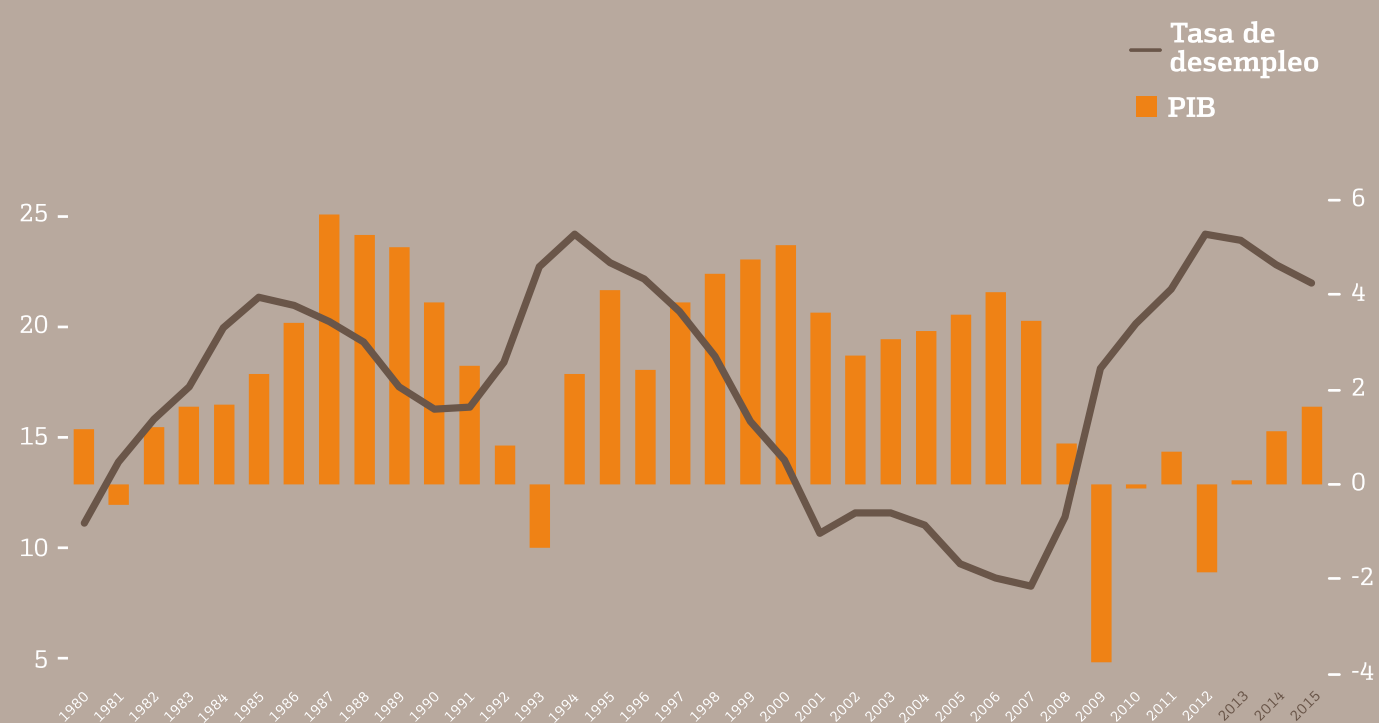


Gráfico 4. Evolución PIB (derecha) y Tasa de Desempleo (izquierda). España. 1980-2015.

Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook. Abril 2012.

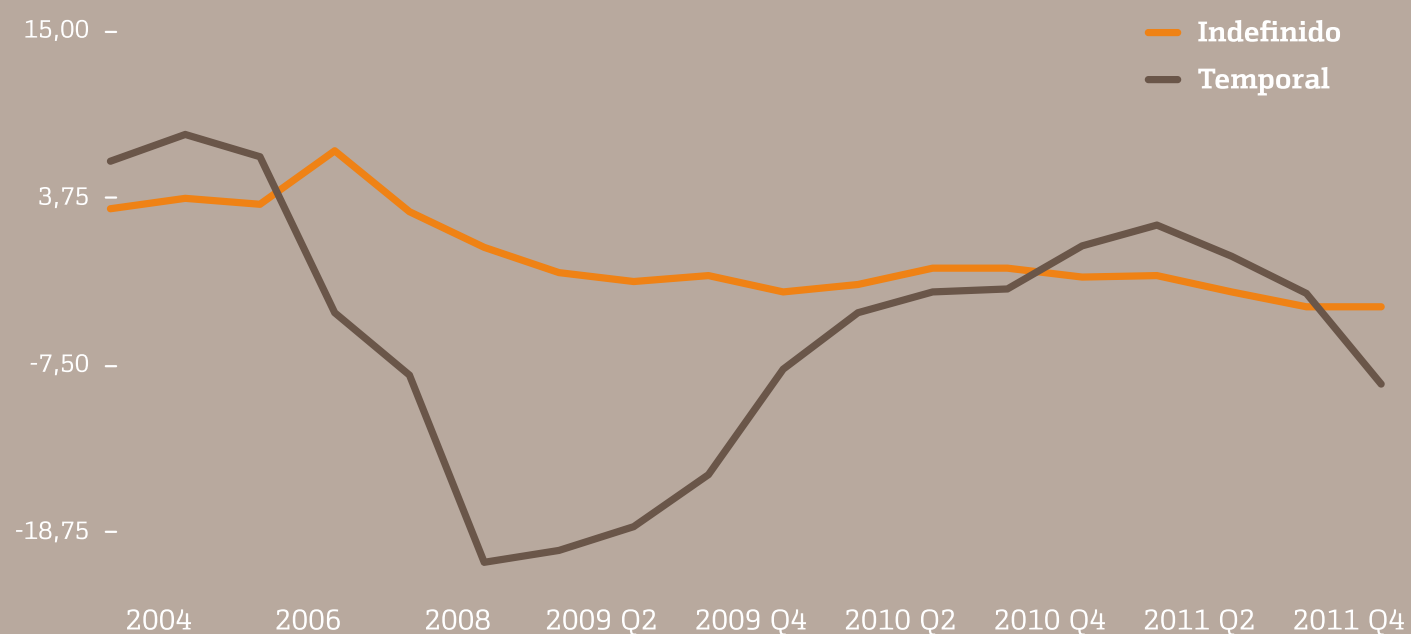


Gráfico 5. Tasa de variación trimestral de asalariados, por tipo de contrato. España. 2004-2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia.

La Flexibilidad del Mercado de Trabajo en España

El mercado de trabajo en España se ajusta a través de la creación y la destrucción de empleo, mayoritariamente. La rigidez legal e institucional impide que, por ejemplo, durante las recesiones las reducciones pactadas de salario y horas eviten los despidos de trabajadores. Despidos que, como ha quedado dicho, recaen mayoritariamente en los trabajadores temporales.

Este patrón de ajuste es contrario a lo que sucede en la mayor parte de economías avanzadas (Jimeno, 2011). Si comparamos la evolución de la tasa de desempleo en España y en Alemania encontramos cómo la flexibilidad legal y contractual existente en el país germano le ha permitido reducir su tasa de desempleo entre 2007 y 2012. Los Gráficos 6 y 7 muestran la comparativa entre ambos países.

En el caso de Alemania es especialmente llamativo cómo, en el año 2009, cuando su PIB se contrajo alrededor de cinco puntos, su tasa de desempleo apenas creció gracias a las reducciones de jornada pactadas con los trabajadores. Una muestra de cómo el ajuste vía salarios y horas trabajadas permite controlar la tasa de paro aún en períodos fuertemente recesivos.

Las tres principales razones detrás de la falta de flexibilidad del mercado de trabajo español son las siguientes. En primer lugar, hasta la reforma laboral recientemente aprobada, los acuerdos intra-empresariales estaban sometidos al dictado de los convenios colectivos, lo que limitaba los acuerdos entre trabajadores y empresarios.

En segundo lugar existe una preocupante falta de movilidad en la masa laboral española. Como se verá más adelante, desde el XVIII Future Trends Forum se reclama con insistencia la necesidad de establecer incentivos y ayudas a los trabajadores para que acepten trabajos en otras regiones.

Finalmente, como también quedó de manifiesto en el encuentro gracias a las reflexiones de varios de los ponentes, existe un importante desajuste entre la formación recibida por los trabajadores y las demandas de las empresas. En este sentido, como bien apuntó el Profesor García-Montalvo, los títulos universitarios solían actuar como "seguros de desempleo", algo que ya no sucede, especialmente, en el caso de los jóvenes.

Para Belén Romana, Belén Romana, Secretaria General, La Junta Directiva del Círculo de Empresarios, participante en el XVIII Future Trends Forum, el problema se encuentra en que la universidad española no educa a los estudiantes en competencias profesionales básicas. No estamos, por tanto, únicamente ante un problema de sobrecualificación de la masa laboral sino de una formación no adaptada a las necesidades del mercado laboral.



Desarrollo del Capital Humano en Europa, por Peter Cheese

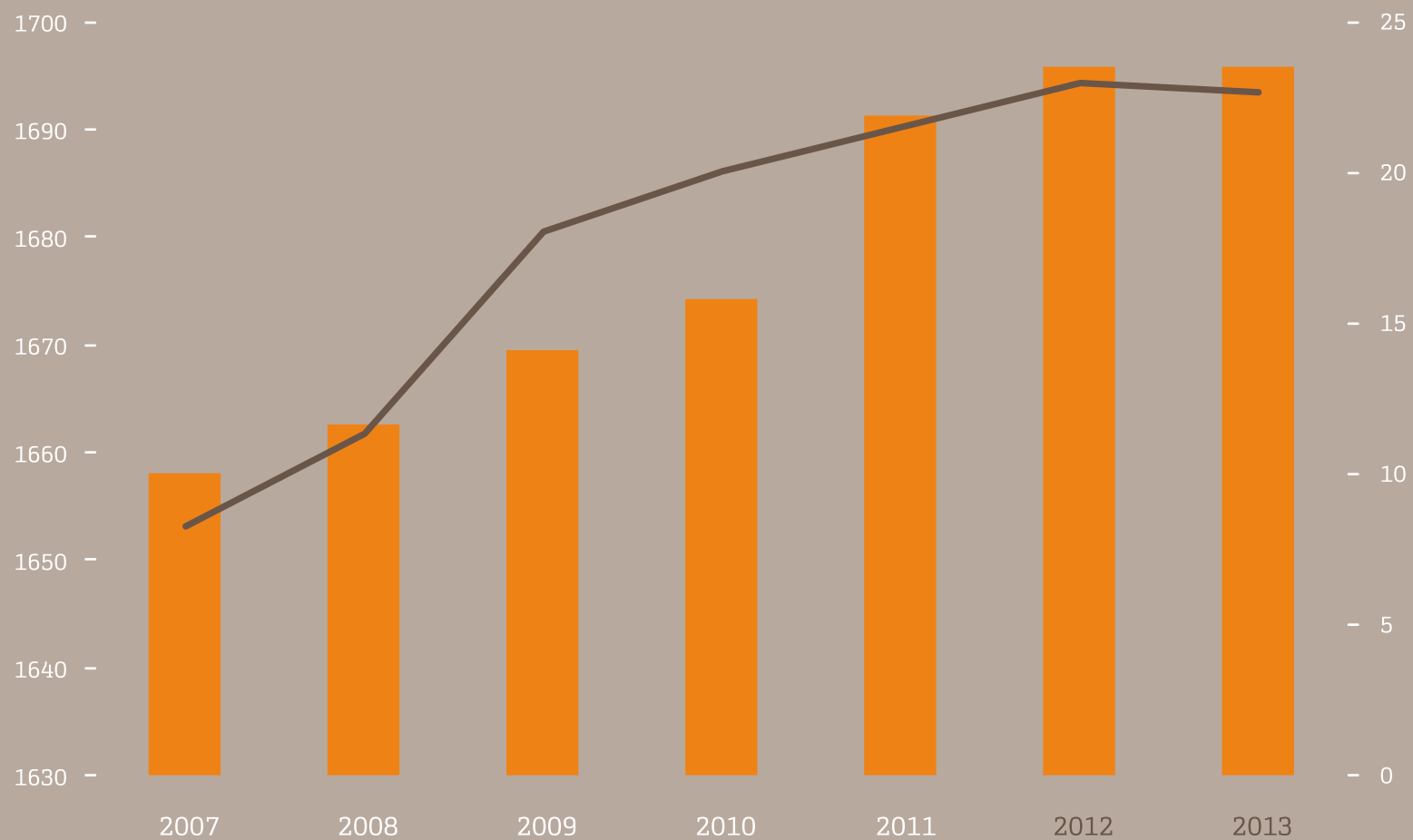


Gráfico 6. Horas trabajadas (izq., barras) y tasa de desempleo (dcha., línea). Alemania.
Fuente: OCDE, Fondo Monetario Internacional y elaboración propia.

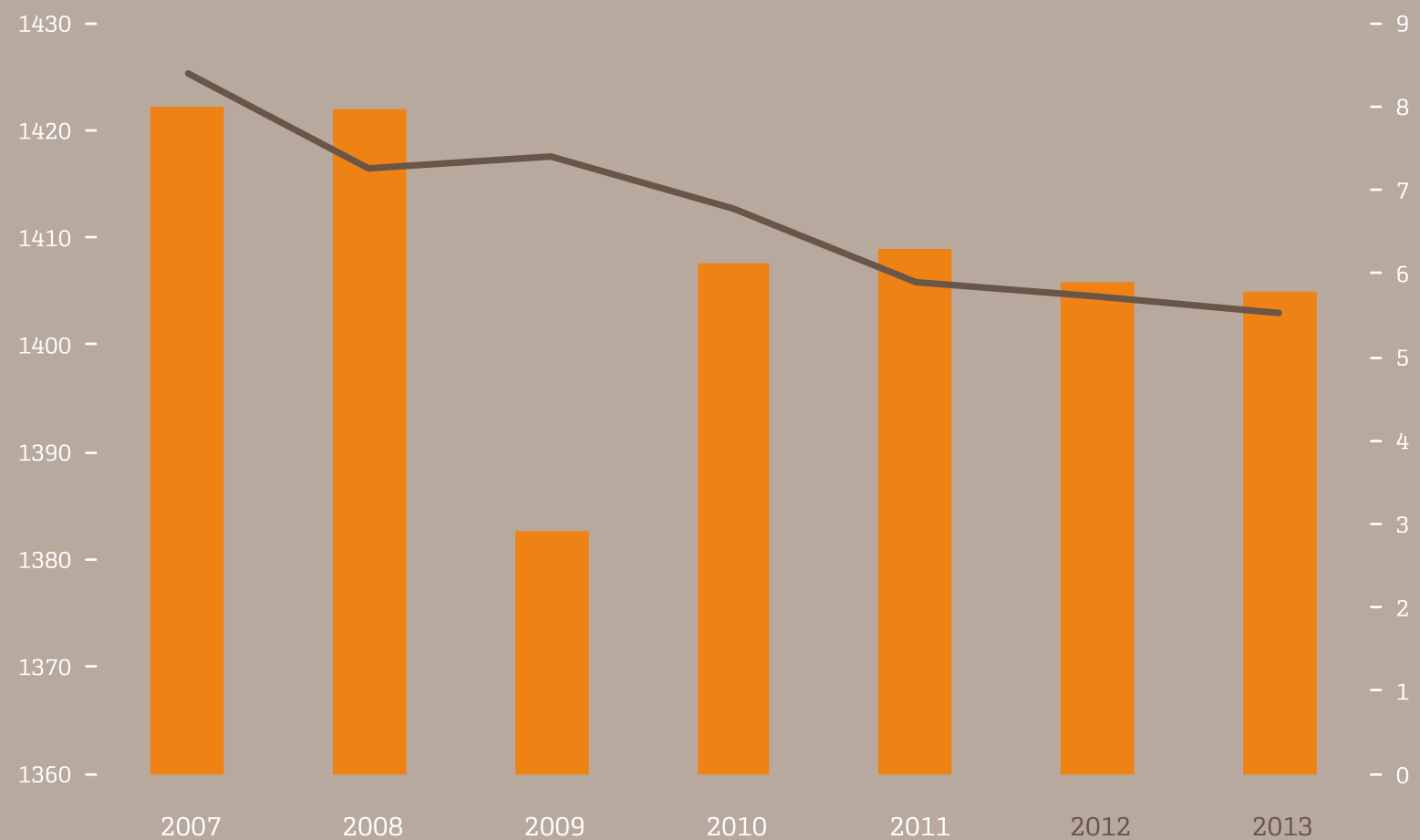


Gráfico 7. Horas trabajadas (izq., barras) y tasa de desempleo (dcha., línea). España.
Fuente: OCDE, Fondo Monetario Internacional y elaboración propia.

La Productividad del Mercado de Trabajo en España.

La productividad suele definirse como la cantidad de producción obtenida dividida entre los recursos empleados para ello, en un período de tiempo determinado. Cada organismo e institución que estudia esta variable suele hacerlo tomando una medida de referencia diferente. En este caso, se toma el valor establecido por la OCDE.

El Gráfico 8 muestra la evolución del crecimiento de la productividad (medida como PIB dividido por hora trabajada). En el caso de España observamos un comportamiento contra-intuitivo. En los períodos de bonanza económica la productividad disminuye o se mantiene muy cerca de cero. En los períodos recesivos la productividad aumenta.

A la vista de este indicador podría concluirse que, en el período que a partir del año 2001 España ha sido capaz de producir "mas con menos". La realidad, sin embargo, es que el crecimiento de las horas trabajadas está siendo superior al del PIB, que en los últimos años está siendo incluso negativo.

Para obtener una visión más completa de la capacidad de generar valor añadido de los trabajadores españoles es necesario recurrir a otros indicadores que complementen el análisis de este indicador. La Heritage Foundation y el World Economic Forum elaboran anualmente un índice de competitividad de todas las economías del mundo. En los tres casos analizan la capacidad del mercado de trabajo para generar riqueza en cada país. Un indicador óptimo, por tanto, de la productividad de cada economía.

El Global Competitiveness Report, elaborado por el World Economic Forum, sitúa a España en el puesto 119 del mundo en cuanto a la eficiencia de su mercado de trabajo. La Heritage Foundation, a través de su Index of Economic Freedom, señala que España se encuentra en el puesto 123 del mundo en relación al grado de libertad del que disponen las empresas para operar en el mercado de trabajo.

Además, el Global Competitiveness Report, incluye una encuesta realizada a los empresarios de cada país en la que éstos señalan los elementos que mas dificultan su trabajo. En el caso de España casi un 20% de los entrevistados reconoce tener problemas con "la restrictiva regulación existente en materia laboral".

Las instituciones existentes en el mercado de trabajo en España, así como la legislación anticuada y compleja vigente, están lastrando la capacidad de competir de las empresas españolas a nivel global. Este hecho, se está traduciendo en una gran volatilidad respecto del ciclo económico y una escasa generación de empleo en períodos de crecimiento económico moderado.

No existe una única medida de política económica que acabe con estos tres problemas en un corto espacio de tiempo. Es necesario un conjunto de medidas que reestructuren y dinamicen, no sólo el mercado de trabajo, sino toda la economía española.

El Profesor García-Montalvo propone, en primer lugar, reformar el sistema educativo para incrementar su exigencia y profundizar en su adaptación a las necesidades de las empresas. En segundo lugar, recomienda potenciar el emprendimiento. Finalmente, señala la importancia de reeducar a los trabajadores cuya formación esté obsoleta o que hayan dejado de ser atractivos para el mercado. Los esquemas aplicados en otros países, como Austria o Dinamarca, son un buen ejemplo en este sentido.

Las tres propuestas, junto con otras provenientes de los participantes en el XVIII Future Trends Forum, serán analizadas en la sección cuarta de este informe.

Comparación Internacional: Tres casos de éxito.

**Dr. Zvi Eckstein**

Decano

*Centro Interdisciplinario
de Herzliya*
ISRAEL

La tasa de paro ha sido el indicador clave del rendimiento de las economías durante la "Gran Recesión" que ha seguido a la crisis financiera de 2008. A mediados de 2007, el desempleo en España se situaba en un porcentaje históricamente bajo, el 8%. Sin embargo, a raíz del derrumbe del mercado inmobiliario comercial el desempleo creció rápidamente, llegando a un 14% en el último trimestre de 2008. A mediados de 2012, el desempleo en España llega al 25%, y entre los jóvenes se acerca al 50%.

En comparación con España, las economías de Alemania, Israel y Singapur han lidiado con la situación mucho mejor. En Alemania, como resultado de las importantes reformas llevadas a cabo durante la primera mitad de la década, la tasa de desempleo se ha mantenido baja tras la crisis financiera global: alcanzó solo un 7,6% a mediados de 2009, y después bajó a su nivel actual del 5,6%. Estas reformas económicas dotaron de flexibilidad al mercado laboral, hicieron posible que se redujeran los horarios de los trabajadores y sus salarios reales, en vez de forzar el cierre de plantas enteras y el despido de trabajadores. Unos contratos laborales más flexibles garantizaron una subida de la tasa de paro muy moderada, que a su vez se ajustó a la baja conforme la demanda de productos alemanes aumentó. La flexibilidad del mercado laboral, unida a la competitividad de las exportaciones alemanas permitió volver rápidamente al pleno empleo tras la crisis — lo cual contrasta ostensiblemente con el caso español.

En Israel, el desempleo ha seguido un patrón similar al de Alemania. El paro en Israel llegó a un nivel históricamente bajo, el 7,4% a finales del tercer trimestre de 2008, tras haber llegado al 13,6% a finales de 2003. A raíz de la crisis financiera global, el paro se disparó al 9,9% a mediados de 2009, pero ya ha caído a una tasa más moderada, un 6,7%, el nivel más bajo en más de veinte años.

Una serie de intervenciones en el mercado laboral y reducciones de los subsidios por desempleo llevadas a cabo entre 2003 y 2005 dotaron al mercado laboral israelí de mayor flexibilidad. La respuesta de empresas y trabajadores ante estas reformas que flexibilizaron el mercado fue una reducción de horarios y salarios reales de los trabajadores, en vez del cierre de plantas o el despido de empleados. El resultado, tras la crisis financiera global, es que la tasa de paro subió solo un 1,5%, y después se ajustó rápidamente a la baja, cuando tanto la demanda local como extranjera de productos israelíes aumentó. La flexibilidad y la competitividad de la industria de exportación de tecnología punta ayudaron a la economía israelí a recuperarse tras la crisis y volver a una tasa de empleo alta (y paro bajo). Esta tendencia en la tasa de paro también refleja el hecho de que no hubiera una ruptura financiera de los mercados de capital israelíes y que la demanda de productos de tecnología punta tras la crisis se mantuvo estable.

Singapur es bien conocida por un mercado laboral flexible y una tasa de paro sistemáticamente baja, situada entre un 2 y un 3%. En 2008, la tasa de paro de Singapur llegó a un récord histórico, un 1,9%, antes de subir a un 2,3% tras la crisis financiera global en 2009. ¿Qué tienen en común las tendencias en el desempleo de Alemania, Israel y Singapur? ¿Cómo consiguieron mantener una tasa de paro relativamente baja en estos países si el comercio cayó más de un 10% en 2009? Dada la escala del sector de exportaciones, una reducción marcada del comercio tendría que haber provocado un brusco incremento del desempleo.

En las tres economías, los mercados de exportación son grandes y requieren mercados laborales flexibles para adaptarse a un mundo cambiante y competir con economías donde la protección laboral es mínima. La fortaleza del sector de exportaciones tanto en Alemania como en Israel se debía en parte a las reformas del mercado laboral que hicieron aumentar la competitividad y sirvieron de motor de crecimiento antes de la crisis. Es más, ninguno de los dos países vio que bajaran excesivamente los precios de los activos, ni han sufrido una crisis bancaria, como se ha dado en España.

En España, el crecimiento económico anterior a la crisis iba encabezado del boom del ladrillo, espoleado por tipos de interés bajos, una regulación laxa y un nivel de endeudamiento alto en los hogares. El resultado fue que la economía recibió un duro golpe cuando se contrajo el sector inmobiliario, amplios sectores de los mercados financieros fallaron y la regulación laboral, inflexible, impidió reducir los horarios de los trabajadores, llevando en vez a despidos masivos y cierres de fábricas.

En conclusión, la principal lección para España es que hace falta llevar a cabo reformas que mejoren la competitividad y hagan que el mercado laboral sea más flexible. España no debería dejar pasar la oportunidad que le brinda la crisis financiera de llevar a cabo unas reformas históricas. ●



El desarrollo de una comparativa internacional es imprescindible para comprender la singularidad del mercado de trabajo español y para aprender de otros casos de éxito. Es cierto que importar modelos o legislaciones no suele garantizar el éxito de las medidas adoptadas. Sin embargo, es un buen punto de apoyo para la reflexión y la generación de ideas y propuestas adaptadas a situaciones especialmente complicadas, como la española.

EL CASO DE ALEMANIA: FLEXIBILIZACIÓN Y ANTICIPACIÓN A LA CRISIS

El mercado de trabajo en Alemania se ha convertido en un referente gracias a su comportamiento positivo durante la actual crisis económica. Como vimos en el Gráfico 6, la tasa de paro en Alemania ha disminuido desde el 8.7% en 2007 al 5.5% previsto por el FMI para 2012. ¿Cómo es posible que, en medio de una grave recesión global, la economía alemana haya sido capaz de generar empleo?

Para Peter Auer, participante en el XVIII Future Trends Forum, la respuesta a esta pregunta es doble. En primer lugar, Alemania es la economía más grande de la Unión Europea gracias, entre otros factores, a su capacidad exportadora. La estrecha relación existente entre su sector exterior y su dinámica industria le permite comportarse con especial fortaleza en los períodos recesivos, gracias a su menor dependencia de la coyuntura económica nacional.

El segundo es la flexibilidad de su mercado de trabajo, que permite a los empresarios ajustar sus plantillas de un modo más eficiente en los momentos de contracción económica. De este modo, ante caídas importantes del PIB, no es necesario reducir plantillas sino reducir jornadas y salarios, acomodándolos a la caída temporal de la demanda.

El modelo alemán tiene su origen en los primeros años dos mil. En aquel momento, su mercado de trabajo presentaba rigideces e ineficiencias como consecuencia de la anexión de las "dos Alemanias", tras la caída del muro de Berlín. Para superar esos problemas e incrementar la competitividad global de la economía, el gobierno liderado por Gerhard Schröder creó una comisión encargada de estudiar y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Fue la llamada Comisión Hartz, presidida por Peter Hartz, en aquel momento director de recursos humanos de Volkswagen. Las recomendaciones de dicha comisión fueron convertidas en cuatro leyes: Hartz I, II, III y IV, aprobadas entre 2002 y 2003 (Campos, 2012).

Hartz I, II y III se centraron en la potenciación de los intermediarios privados, en el establecimiento de impuestos y contribuciones a la seguridad social más bajos para los empleos de menores ingresos (los llamados minijobs y midijobs), y en la conversión de los desempleados en emprendedores a través de ayudas de seed capital.

Hartz IV fue la más ambiciosa de todas las reformas legislativas. Fusionó los subsidios por desempleo (Arbeitslosenhilfe) y de subsistencia (Sozialhilfe) en un único pago de menor cuantía. Se condicionó la recepción de las ayudas a la aceptación de cualquier clase de trabajo, sin más limitación que su legalidad. Además, se fusionaron las agencias de colocación local, regional y nacional en una única entidad que facilitó una mayor movilidad de trabajadores. Por último, las jornadas laborales flexibles (en número de horas por día y en días trabajados a la semana) fueron incluidas en los convenios colectivos, lo que incrementó la

libertad de empresarios y trabajadores para pactar las condiciones contractuales.

Este conjunto de reformas incrementó la oferta laboral gracias a la incorporación al mercado de trabajo de muchos de los antiguos receptores de ayudas públicas. Una vez que los esquemas de contratación y trabajo flexibles se generalizaron, la creación de empleo aumentó con fuerza, lo que disminuyó la tasa de desempleo estructural en casi dos puntos. (FMI, 2005 y 2011).

Pese a estos aspectos positivos, Peter Auer señala que el mercado de trabajo en Alemania dista mucho de ser perfecto. En primer lugar, se ha convertido en un mercado laboral de dos velocidades. Por un lado están los trabajadores que disfrutan de contratos indefinidos con condiciones muy ventajosas. Junto a ellos, en un segundo nivel, están los ciudadanos empleados bajo esquemas temporales, de tiempo parcial o en los llamados mini-jobs y midi-jobs.

Esta doble velocidad es también observable geográficamente. Las diferencias en cuanto a condiciones, tasas de desempleo y calidad del trabajo entre este y oeste (así como entre norte y sur) restan homogeneidad y unidad al mercado laboral alemán. Algo que también sucede a nivel sectorial. Frente a un sector industrial altamente competitivo y con enorme capacidad exportadora, existe un sector servicios con bajo nivel salarial y productivo, escasamente competitivo.

El Gráfico 9 muestra las dos caras de esta moneda. Por un lado, la mayor flexibilidad contractual existente en los denominados empleos atípicos, ha favorecido el que, durante la recesión, los empresarios puedan acogerse a formas de contratación reducidas, mas adecuadas para un contexto de escasa demanda. Por otra parte, esa misma flexibilidad ha llevado a una caída de la contratación en base a contratos tradicionales indefinidos, normalmente relacionados con una mayor protección a los trabajadores.

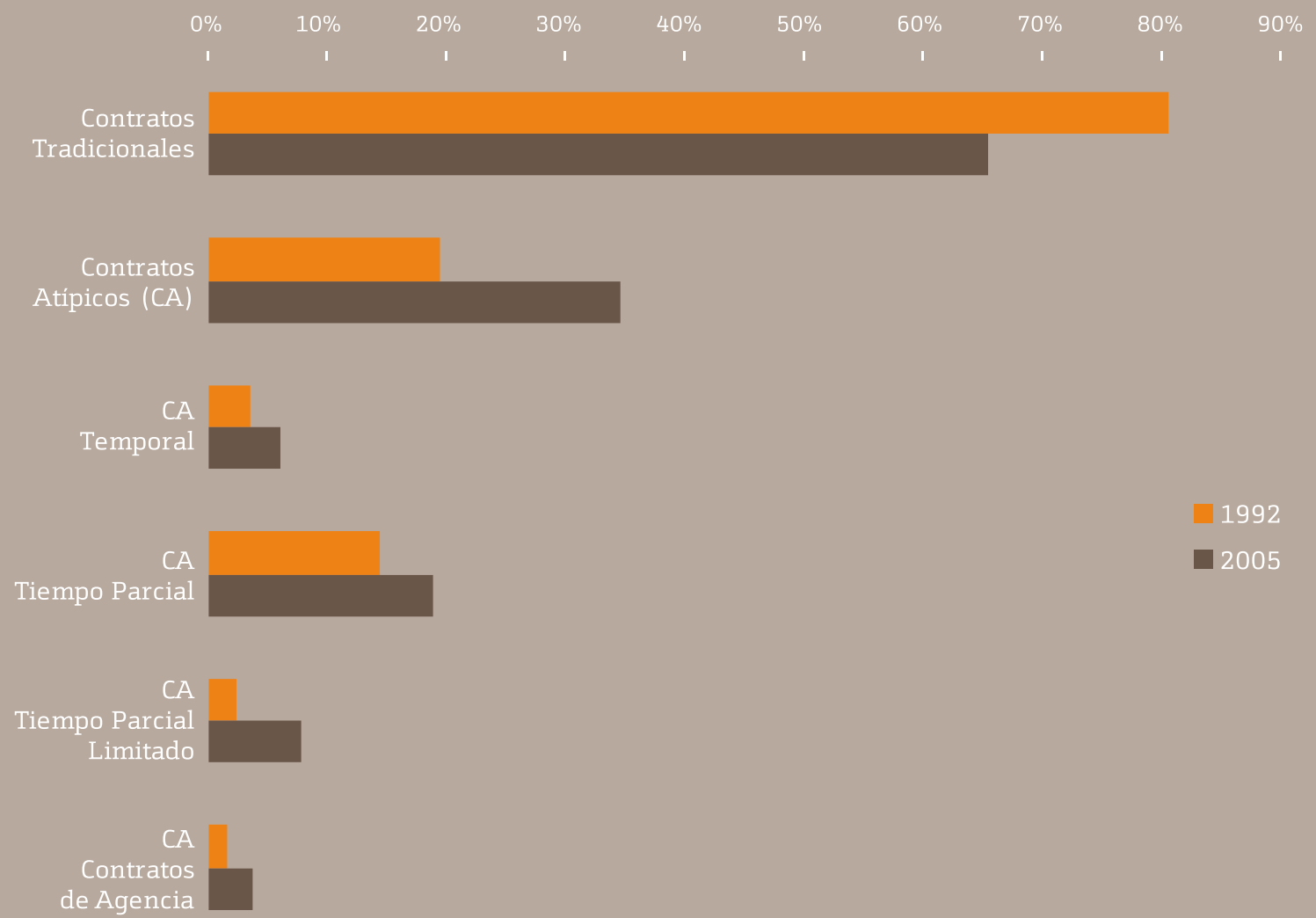


Gráfico 9. Evolución modalidades contractuales. 1992 – 2005.
Fuente: Hans BöcklerStiftung

EL CASO DE SINGAPUR: PRODUCTIVIDAD Y COSTES LABORALES

El mercado de trabajo en Singapur es uno de los más eficientes del mundo. El Gráfico 10 muestra su comportamiento, en relación con el Producto Interior Bruto, desde el año 2000. Como puede observarse, aún en medio de la crisis asiática de los primeros años dos mil, su tasa de paro no llegó al 4%. Durante la actual crisis, su tasa de desempleo no ha superado en 3%, ni siquiera cuando su PIB se contrajo con más fuerza, en el año 2009.

Para el Profesor Tan Khee Gap, de la Lee Kuan Yew School of Public Policy y participante en el XVIII Future Trends Forum, el éxito de Singapur se basa en dos elementos. En primer lugar, la economía de Singapur ha experimentado una enorme transformación en los últimos veinte años. Ha pasado de ser una economía escasamente competitiva a ser un referente global.

Los datos son irrefutables. Según el FMI, Singapur es hoy la tercera economía del mundo en cuanto a PIB per cápita, sólo superada por Qatar y Luxemburgo. El Banco Mundial, en su índice Doing Business, que mide la facilidad para hacer negocios en un determinado país, sitúa a Singapur en el primer puesto de su clasificación.

Sucede algo parecido cuando analizamos la ciudad de Singapur y la comparamos con otras 64 "ciudades globales": Singapur aparece situada sólo por detrás de Zúrich y de Ginebra. La mayor parte de los índices existentes que analizan la competitividad y el atractivo inversor de Singapur sitúan al país en los primeros puestos, junto a otras economías asiáticas como Hong-Kong.

El segundo elemento clave para explicar la evolución del desempleo en Singapur es institucional. Singapur cuenta con un consejo formado por empresarios, trabajadores y gobierno que analiza y acuerda las necesidades del mercado de trabajo en cada período económico.

Así, el llamado Consejo Nacional de Salarios, actúa como un armonizador de las relaciones entre trabajadores y empresarios, gracias a la mediación del gobierno y a la voluntad de colaboración existente entre todos los implicados, como señalan las Naciones Unidas (ONU, 2012).

Durante los períodos económicos recesivos, se solicita a los empleados (a través de los propios sindicatos) que reduzcan sus salarios para facilitar a los empresarios la asunción de menores costes. Al mismo tiempo, en los períodos expansivos, se solicita a los empresarios que compensen a los trabajadores con mayores sueldos y bonus.

El papel del gobierno en este proceso es el de moderar y facilitar las relaciones entre los agentes con un único axioma encima de la mesa: la maximización del empleo a nivel agregado es más importante que la maximización de los salarios de los trabajadores actuales.

Para el profesor Tan Khee Gap, siguen existiendo retos que el mercado de trabajo de Singapur debe afrontar urgentemente. El principal de ellos es el de su baja productividad relativa, medida como la suma de las productividades de cada uno de los sectores de la economía, ponderada por el peso de la masa laboral, respecto del PIB. Este problema lleva aquejando a la economía de Singapur desde los años ochenta, como podemos ver en el Gráfico 11.

La productividad es clave en el desarrollo industrial y en la competitividad microeconómica de un país. Las diferencias entre el crecimiento del PIB y el de la productividad sugieren la existencia de un amplio margen de mejora en esta última variable. Como bien reconocen las propias autoridades de Singapur, sin un mayor crecimiento de la productividad será complicado mantener las elevadas tasas de crecimiento económico e incrementar el nivel medio de vida en el país de manera sostenida. (Ministerio de Comercio e Industria, 2006).

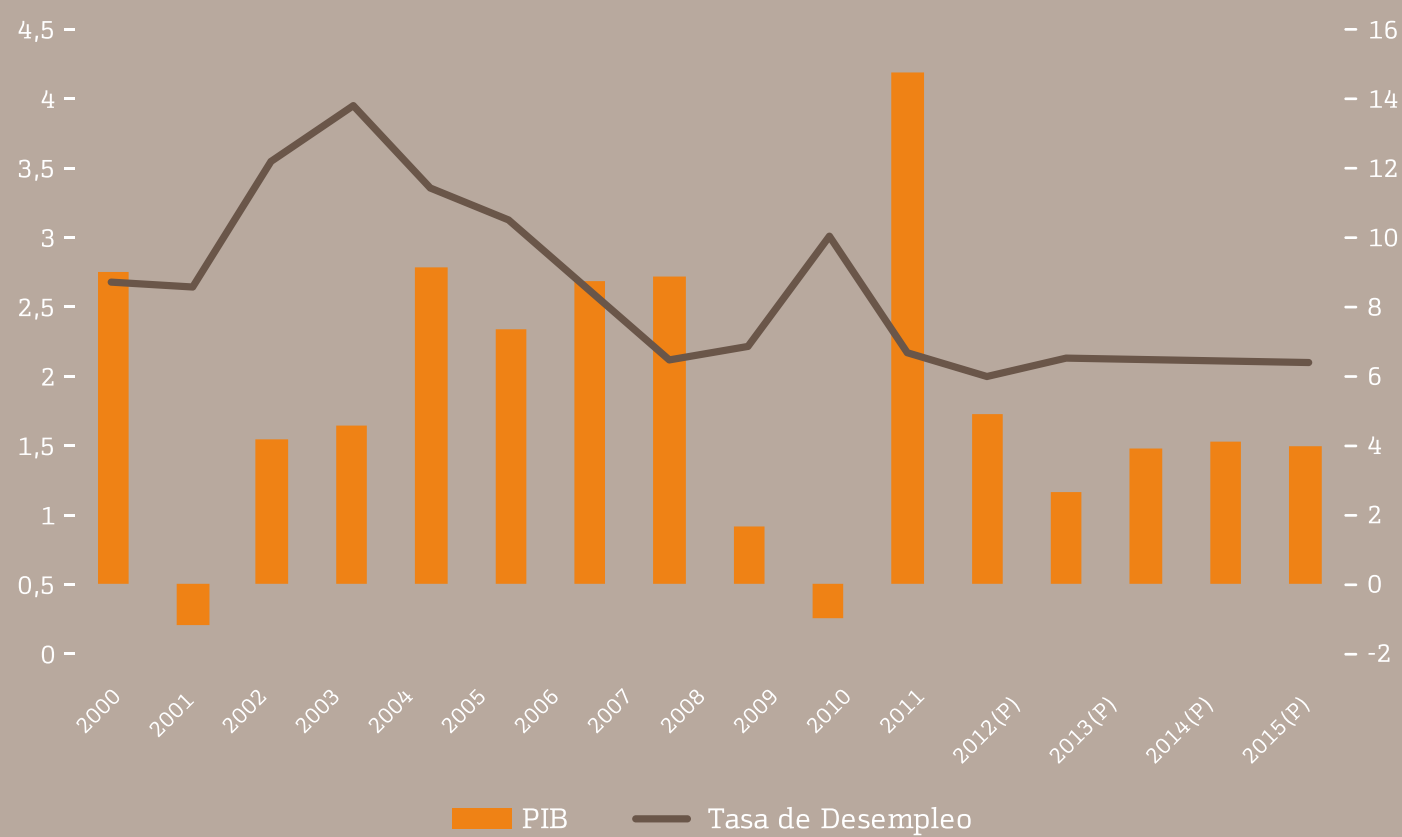


Gráfico 10. Evolución PIB (derecha) y Tasa de Desempleo (izquierda). Singapur. 2000-2015.
 Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook. Abril 2012

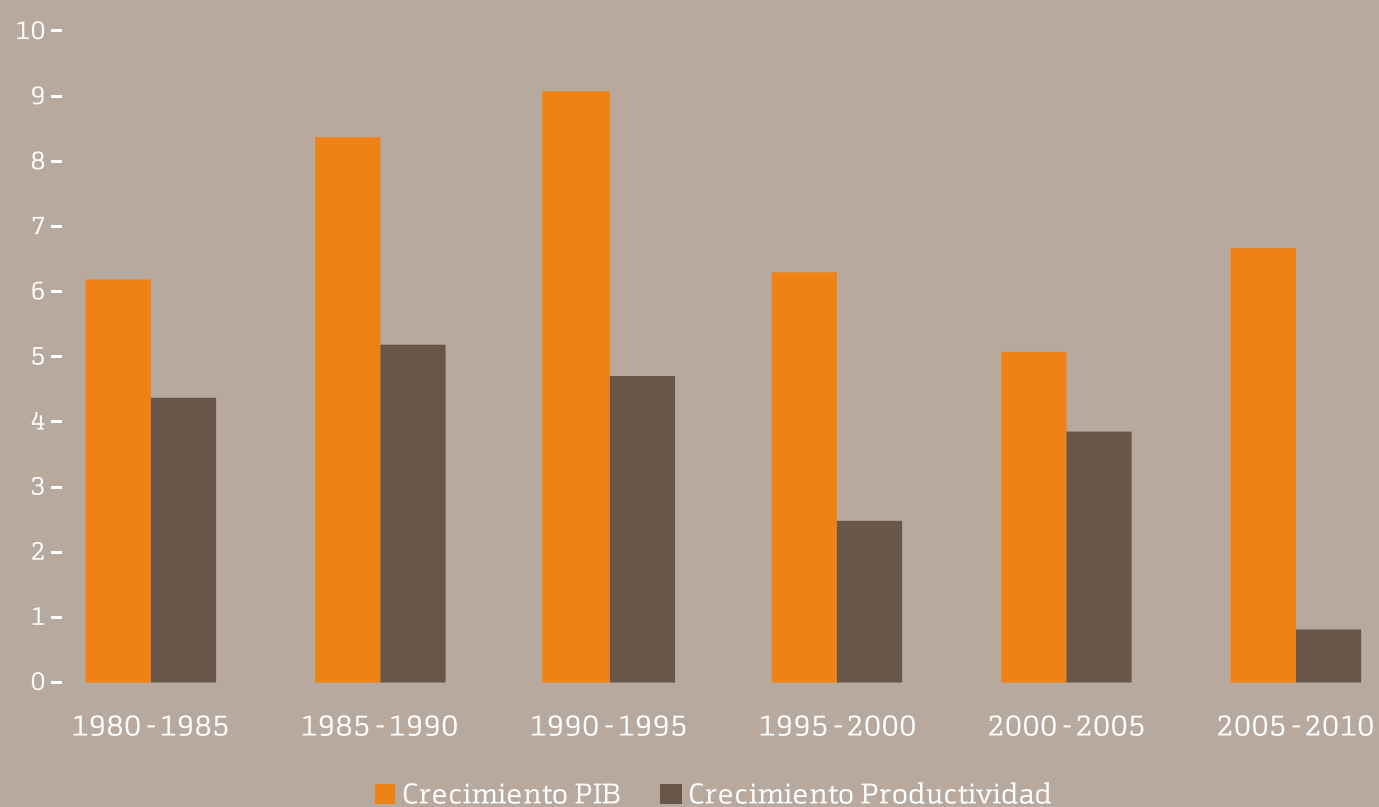


Gráfico 11. Comparación evolución PIB y Productividad. Singapur.
 Fuente: Ministerio de Comercio e Industria de Singapur, FMI y elaboración propia

EL CASO DE ISRAEL: CREACIÓN DE EMPLEO E INVERSIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

A la vista de los datos disponibles de la evolución del Producto Interior Bruto y de la tasa de desempleo se puede señalar que el mercado de trabajo de Israel es relativamente estable a lo largo del ciclo económico. Las recesiones no generan un gran aumento en la tasa de desempleo, ni a la inversa en los períodos expansivos.

A partir del año 2003 la economía israelí fue capaz de disminuir su tasa de desempleo estructural de manera drástica, pese a experimentar un crecimiento del PIB relativamente bajo. El Gráfico 12 muestra la evolución comparada de PIB y tasa de desempleo de la economía israelí desde el año 2000 hasta la actualidad.

Para el profesor Zvi Eckstein, participante en el XVIII Future Trends Forum, las razones que explican esta evolución tan positiva son cuatro, y son de corte macroeconómico. En primer lugar, su sistema financiero no sufre la burbuja de deuda que existe hoy en países como Grecia, Irlanda o Portugal. El nivel de la deuda pública (74% del PIB) es razonable y su crecimiento en los últimos períodos no ha sido demasiado acelerado. Los bancos están bien capitalizados y la tasa de ahorro (18%) se mantiene relativamente alta.

En segundo lugar, su sector público está saneado. Con un nivel de déficit medio previsto para el período 2012 - 2017 del -2.4% del Producto Interior Bruto, según el FMI, y un gasto público estable a lo largo de los últimos años, Israel se distancia de los países periféricos europeos, en este aspecto.

En tercer lugar, su tradicional y escaso nivel de déficit por cuenta corriente, así como su superávit entre los años 2003 y 2010, sugieren que las empresas israelíes son capaces de competir con éxito en los mercados internacionales. Las inversiones realizadas en nuevas tecnologías han hecho más competitiva su economía y han incrementado sus exportaciones, entre 1990 y 2012, un 6.3% de media anual.

Por último, la estabilidad de precios promovida por el Banco Central de Israel ha incrementado el atractivo exterior de los productos producidos por empresas israelíes. Además, mientras que la mayor parte de economías avanzadas siguen teniendo una política monetaria fuertemente expansiva (incluyendo la puesta en marcha de nuevas medidas no convencionales), el Banco Central de Israel ha retornado ya a un tipo de interés de referencia entre el 3% y 4% sin que los precios se hayan incrementado en exceso, lo que sugiere que esta ventaja podría consolidarse en los próximos años.

Estos cuatro pilares se han visto complementados por el ya mencionado "cambio tecnológico" experimentado por las empresas israelíes, lo que se refleja, como se ha dicho, en su presencia internacional y en la composición de sus exportaciones. El Gráfico 13 muestra la evolución, por intensidad en la innovación en las exportaciones, en Israel entre 1995 y 2011.

Israel ha incrementado su competitividad a través de la producción altamente intensiva en tecnología. El desarrollo de estas industrias, durante los años 90 y los años 2000, ha permitido que su mercado de trabajo ganara en dinamismo y que el número de contrataciones aumentara. ●

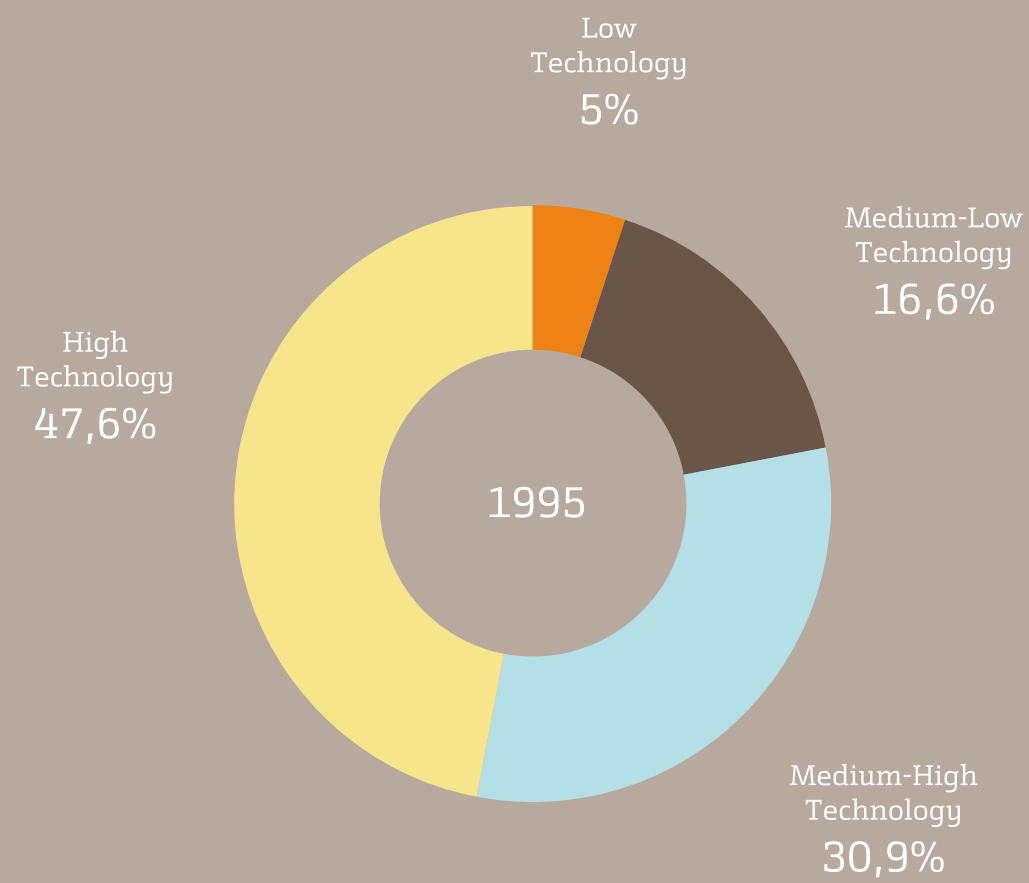
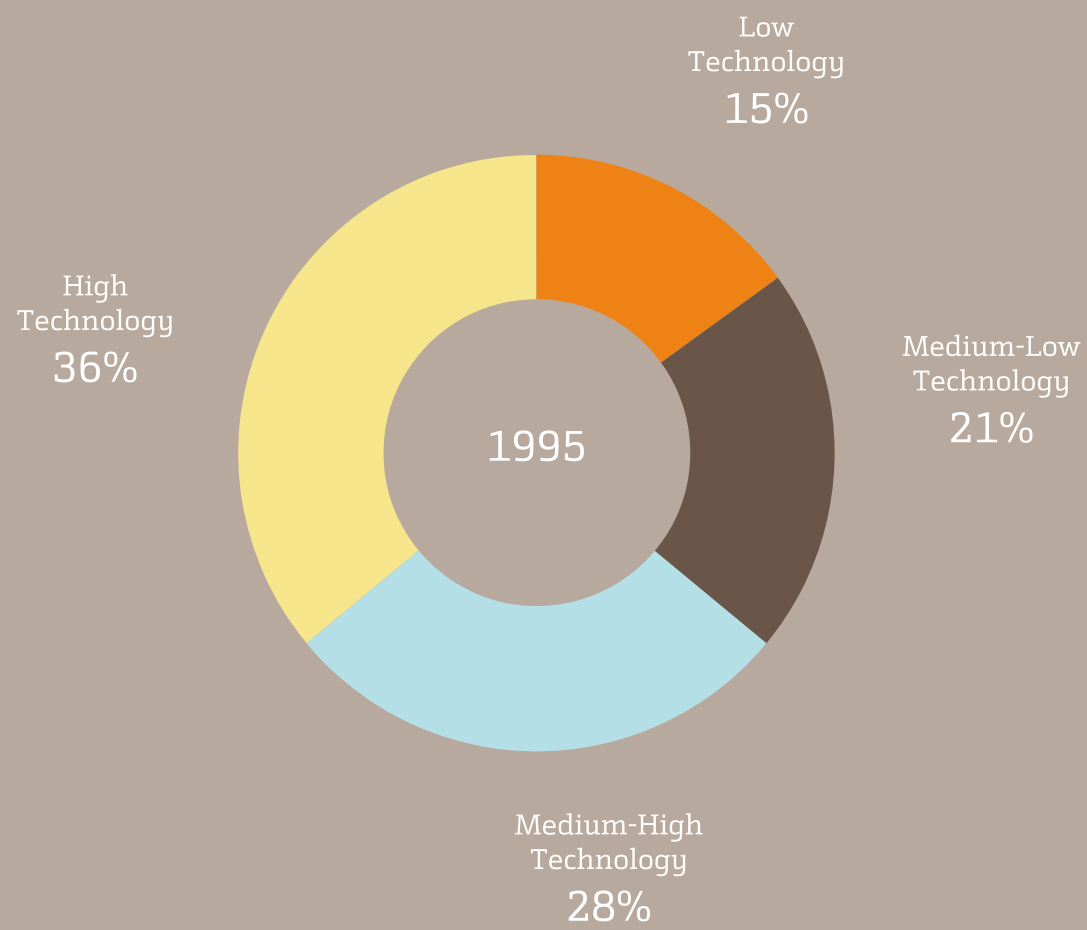


Gráfico 13. Evolución exportaciones en Israel, según su contenido tecnológico.
Fuente: CBS y Zvi Eckstein

Seis perspectivas para potenciar la generación de empleo.

**Tyler Cowen**

Profesor de economía

Universidad de George Mason

EEUU

Los mercados laborales son extremadamente complejos, y entenderlos con exactitud requiere tener en cuenta varios puntos de vista. La sesión de la Fundación Innovación Bankinter, al respecto dio pasos de gigante en pos del objetivo.

Entre los temas más importantes se incluyeron el emprendimiento, la competitividad, la educación, y el papel de la reciente crisis financiera en España y la zona euro, inclusive una serie de reflexiones sobre la demanda agregada.

Karen Wilson, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), nos brindó sus comentarios sobre la importancia del emprendimiento para crear empleo en España. Muchas empresas pequeñas no están hechas para crecer en absoluto, representan un emprendimiento estático e insignificante. Pero cuando una empresa pequeña puede crecer y lo hace, tiene un impacto considerable en la creación de empleo. Citó cifras que respaldaban el gran papel que desempeñan las empresas de alto crecimiento (las gacelas) en el crecimiento del empleo en España. La siguiente pregunta es dilucidar cómo promover la creación de más empresas de este tipo en un ecosistema económico más amplio.

El Dr. Joel Kurtzman, en cambio, centró sus reflexiones en el papel de la competitividad nacional. Afirmó que en términos de acceso al capital, España figura tan solo en el puesto número 34 de los países encuestados. Quizás España confíe demasiado en los bancos y no tenga entidades de capital riesgo suficientemente afianzadas, y quizá, si España fortale-

ciera las entidades financieras, los mercados laboral y económico mejorarían.

Sea como fuera, el mayor problema a corto plazo que tienen España y el mercado laboral es la demanda agregada. Tanto la política fiscal como monetaria han ejercido una presión muy negativa en el mercado laboral español. La demanda en España está en declive por varias razones: los bancos están en proceso de desintermediación, hay fuga de capitales, los mercados de capital son menos europeos y más nacionales, el BCE ha emprendido una política monetaria relativamente dura, y la presión en el ámbito fiscal ha llevado al gobierno español a subir algunos impuestos y recortar considerablemente el presupuesto. Al combinar todos, obtenemos el mayor impacto negativo en el mercado laboral español de la historia reciente.

Una recomendación crítica es simple y llanamente que España "pare la sangría" y participe en un plan comunitario de recuperación macroeconómica que incluya un camino adelante sostenible para las entidades bancarias españolas. En agosto de 2012 no es obvio que un plan conjunto esté en marcha o sea inminente. Probablemente el mercado laboral español no se recupere del todo hasta que se instaure una solución a nivel europeo.

Hasta ahora, la solución disponible ha sido que España acepte un rescate y permita que las exigencias de la "troika" reinen sobre el presupuesto, tal y como se ha hecho en la zona euro hasta la fecha. España se ha mostrado reacia, aunque es muy posible que un acuerdo

similar esté instaurado para cuando esta publicación llegue a sus lectores. La experiencia de los rescates anteriores en la zona euro no indica que este curso de acción tenga probabilidades de terminar con éxito. Sin embargo, una alternativa mejor (aceptable también para el resto de la eurozona) permanece esquivada.

El mercado laboral español necesita ser más flexible también. Aunque a menudo se le critica a España por el gasto social, la verdad es que el estado del bienestar español, en algunos aspectos, ha sido bastante endeble en la última década (y antes). El problema es que España se ha servido de la protección del mercado laboral como un sustituto de un estado del bienestar mejor y más exhaustivo. Sin embargo, esta misma protección del mercado laboral ha hecho que los salarios sean inamovibles, que despedir, y por tanto contratar, sea más difícil, y además ha agravado el problema del desempleo. Las últimas reformas del mercado laboral español probablemente también sean un ejemplo de escasez tardía. La evidencia de los países nórdicos apunta a que la mejor protección del mercado laboral a menudo consiste, mayoritariamente, en transferencias de efectivo, a veces en combinación con una retención del gasto, en vez de proteger el mercado laboral. La protección del mercado laboral suele desincentivar la creación de empleo.

El sistema español de subsidio al desempleo también podría reformarse. Por ejemplo, pagar dicho subsidio en un solo pago inicial reduce el incentivo de estar en el paro para seguir cobrando el subsidio. Al cambiar así

el cálculo marginal del trabajador, se puede ofrecer la ayuda al tiempo que motivar un regreso más temprano de los trabajadores a la población activa.

Otro problema es que la educación superior en España no ha sido brillante en todos los aspectos. Entre las cincuenta mejores universidades del mundo sólo hay una española, la Universidad Politécnica de Cataluña, que está en el puesto 41 según una encuesta. Aun así, mejorar las universidades puede ser muy difícil en tiempos de presupuestos limitados.

De cara al futuro y a las reformas a largo plazo para alcanzar mayor competitividad, el índice de competitividad "Doing Business" del Banco Mundial no otorga muy buena calificación a España. Por ejemplo, en cuanto a la facilidad de montar una empresa, España ocupa el puesto 133 a nivel mundial, un puesto bastante bajo. Este país también ocupa puestos bajos en términos de protección de los derechos de los inversores, suministro eléctrico y recaudación de impuestos de forma ordenada y efectiva.

Arreglar estos problemas requerirá llevar a cabo reformas a gran escala en España, probablemente empezando por la cultura española en sí. No es simplemente cuestión de cambiar varias leyes, sino de que la cultura, la legislación y la economía, hasta cierto punto, avancen en bloque.

Si tenemos en cuenta todos los factores, parece que España se encuentra en un momento crítico de su historia económica. Se enfrenta a problemas estructurales serios a nivel nacional, y

hoy por hoy depende de un conjunto de reformas de la moneda común y de un control y supervisión bancarios a nivel europeo. Probablemente, en ningún ámbito se puedan cosechar buenos frutos sin la cooperación del resto. Hay que controlar la secuencia, los tiempos, y de forma más amplia, ser consciente de que las opciones políticas podrían estar reduciéndose a medida que los rigores de la "austeridad" y todos los cambios estructurales se sientan con más crudeza.

Además de todo, España debe manejar las relaciones político-económicas con sus provincias – y no todas aceptan la necesidad de centralizar más las finanzas del país.

Un ingrediente final y necesario para España es el liderazgo, que se traducirá en trazar una visión nueva, implementar requisitos nuevos de transparencia nacional, y plantearse de nuevo cómo encajar las prioridades españolas y europeas y complementarlas. Tal novedosa visión debe venderse a la élite española, a los votantes, a las provincias, y a la Unión Europea en su conjunto.

Es realmente un momento muy importante en la historia de España. Los problemas actuales en el mercado laboral son un mero reflejo de lo que está en juego en el conjunto. ●



La Demanda Agregada

Durante el transcurso del XVIII Future Trends Forum, Tyler Cowen, Holbert Harris Profesor de Economía, Universidad de George Mason, señaló que cualquier situación de alto desempleo se ve agravada por un contexto de contracción de la demanda agregada, como el que actualmente existe en España. El estudio de la generación de empleo a través de los principales agregados de la demanda nacional es, por tanto, fundamental. Se hará desde una doble perspectiva: la de la política fiscal y la de la política monetaria.

Política Fiscal

En enero de 2010, Olivier Blanchard y otros economistas del Fondo Monetario Internacional (Blanchard, 2010), advirtieron del gran problema con el que se encontrarían las economías avanzadas para relanzar el crecimiento económico tras la recesión de 2010: la falta de "espacio fiscal".

El tiempo les ha dado la razón. La caída de los ingresos y el incremento del gasto público destinado a aliviar los efectos sociales de la recesión, han incrementado el déficit y la deuda de los Estados, dejándoles sin margen de maniobra para establecer nuevos estímulos. Las grandes economías avanzadas, como vemos en los Gráficos 14 y 15, se enfrentan a elevados niveles de deuda y déficit público.

Los altos niveles de deuda se traducen en un mayor riesgo de suspensión de pagos por parte de los Estados, lo que exige un mayor pago de intereses para poder colocar nuevas emisiones en los mercados. Este fenómeno se traduce en mayores déficits públicos y, consecuentemente, nuevos incrementos de la deuda emitida por el Estado.

La limitación que el alto déficit y el creciente endeudamiento público impone a los Estados, reduce su capacidad para poner en marcha políticas keynesianas que incrementen la demanda agregada y potencien la generación de empleo. Sólo tras un necesario proceso de consolidación fiscal, cuya finalización se estima alrededor del año 2015, podrán ponerse en marcha nuevas medidas fiscales expansivas.

Política Monetaria

La cesión de los Estados miembros de la Eurozona de su política monetaria al Banco Central Europeo, ha dejado a los países más afectados por la crisis sin otra de sus alternativas para recuperar competitividad, generar exportaciones e incrementar su crecimiento: la devaluación monetaria.

Esta alternativa ha sido empleada, tradicionalmente, por los países europeos periféricos para recuperar impulso económico a través de su sector exterior. En España, las devaluaciones de la peseta fueron empleadas en la crisis de los noventa con buenos resultados, contribuyendo decisivamente a la recuperación del país en la segunda mitad de la década.

Pese a esta limitación, no se puede decir que la política monetaria europea esté siendo conservadora. El tipo de interés de referencia en la Eurozona está situado en el 0.75%. En Estados Unidos en el 0.25%. En Reino Unido en el 0.5%. Difícilmente la política monetaria podría ser más expansiva, todavía.

Desde el principio de la crisis los Bancos Centrales de las principales economías del mundo han puesto en marcha una política monetaria muy agresiva que ha compaginado estos bajos tipos de interés con otras medidas "no convencionales". Las inyecciones y las ventanillas especiales de liquidez, así como la compra de deuda pública por parte del banco emisor, son alternativas que deben seguir aliviando los efectos de la recesión y limitando la destrucción de empleo.



Relación entre la demanda agregada y el problema estructural en la crisis española, por Dr. Tyler Cowen

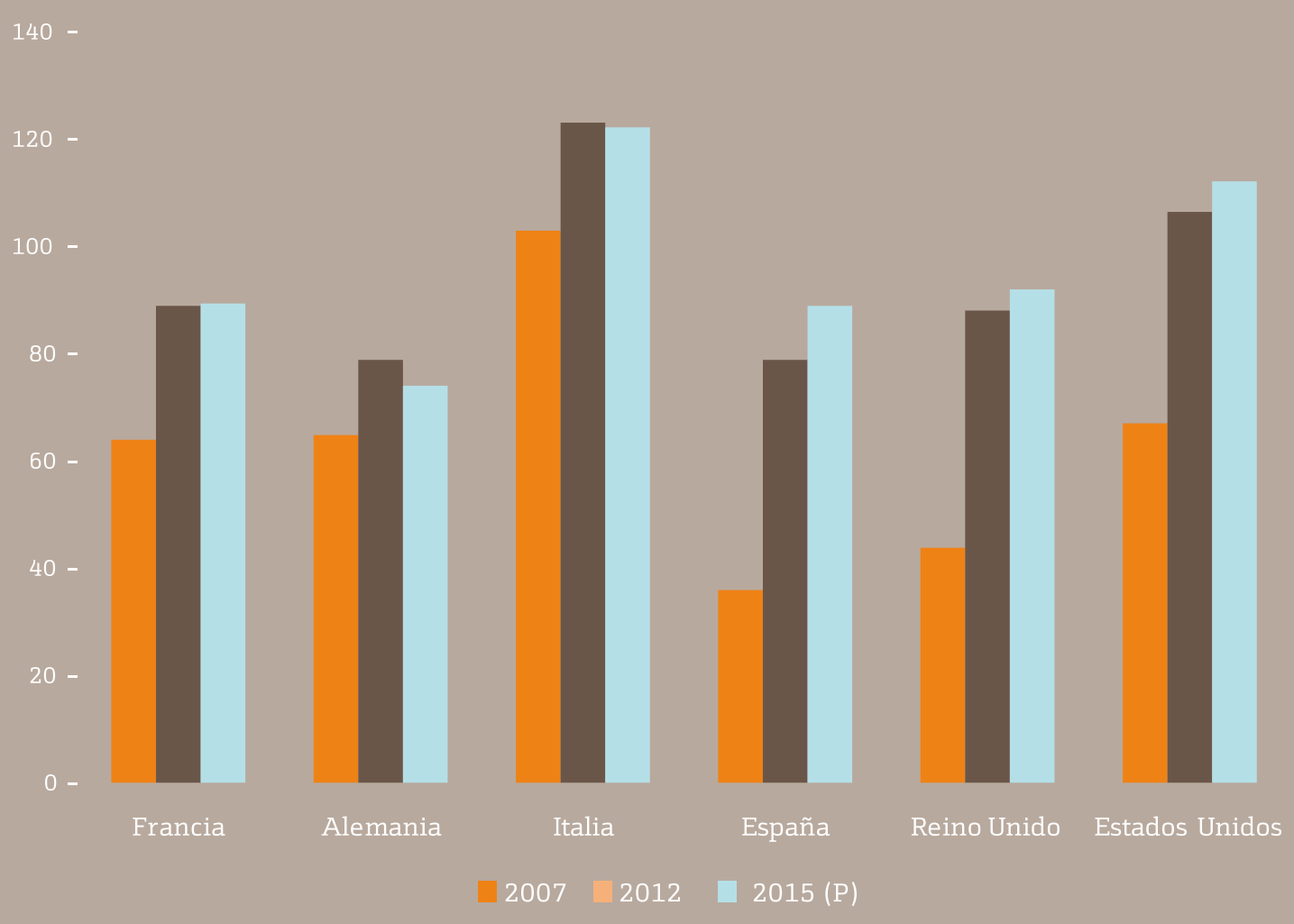


Gráfico 14. Evolución deuda pública. 2007-2015 (P).
Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook. Abril 2012

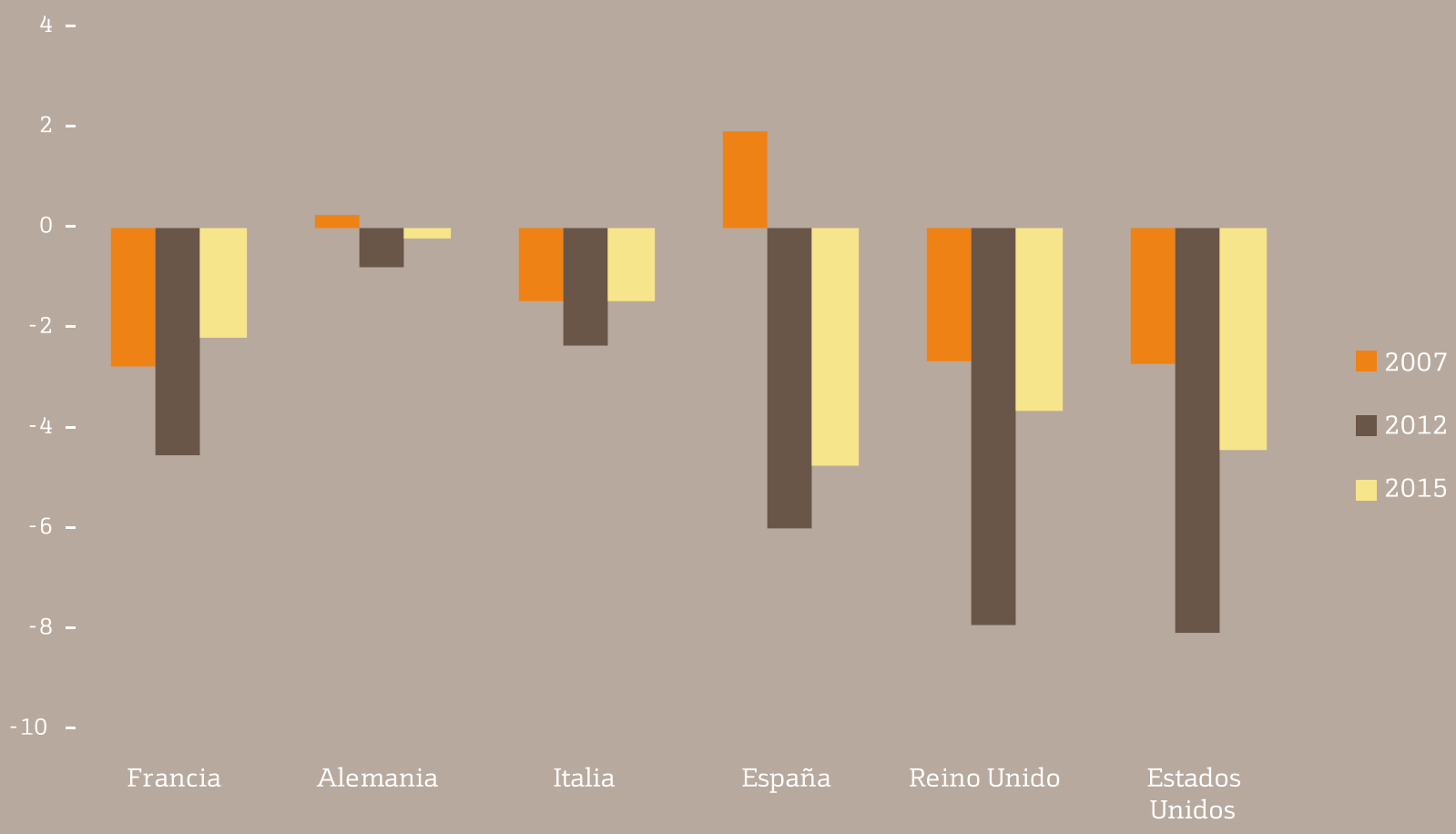


Gráfico 15. Evolución déficit público. 2007-2015 (P)
Fuente: Fondo Monetario Internacional. World Economic Outlook. Abril 2012

Flexibilización del Mercado de Trabajo

La flexibilización del mercado de trabajo es abordada desde una triple perspectiva: el papel de la flexiguridad en Europa, el rol de los subsidios de desempleo y la relación entre el emprendimiento y la generación de empleo.

a meta de la flexiguridad en Europa

La flexiguridad es modelo de organización del mercado de trabajo que persigue incrementar la flexibilidad para empresas y trabajadores manteniendo altos niveles de protección para estos últimos. La flexiguridad se basa en tres principios recogidos en el llamado "triángulo de oro": flexibilidad construida en base a pactos contractuales adaptables y fiables, alta protección social para los desempleados y políticas de reinserción activas. La Comisión Europea incluyó, en el año 2007, la flexiguridad como uno de los principios que debía regir el funcionamiento del mercado de trabajo europeo. La estrategia diseñada por las autoridades europeas incluye acciones a nivel agregado y a nivel nacional con el objetivo de alcanzar un 75% de tasa de empleo en el año 2020.

A nivel agregado, se propone crear una agenda de trabajos y capacidades que reduzca la segmentación y facilite los cambios de puesto de trabajo. De este modo se pretende formar a los trabajadores en las capacidades necesarias para el desarrollo de sus empleos, mejorar la calidad y las condiciones de trabajo e impulsar la creación de nuevos puestos, como señala la propia Comisión (Comisión Europea, 2007).

Además, se señala la necesidad de mejorar y facilitar el acoplamiento entre demandantes y oferentes de trabajo, especialmente entre los menores de treinta años. En este sentido, la formación, la experiencia y el análisis de la propia carrera deben ayudar a disminuir la brecha entre desempleo juvenil y desempleo general.

En lo referente a cada país, la Comisión propone la elaboración de una agenda de reformas individualizada basada en sus misiones de análisis llevadas a cabo en Francia, Finlandia, Suecia, Polonia y España.

Los subsidios por desempleo

Existe una amplia literatura económica que sugiere que la tasa de desempleo en una economía viene determinada, además de por la evolución de su PIB y su situación coyuntural, por su legislación, por su negociación colectiva y por el nivel de los subsidios de desempleo, entre otros factores.

Nickel (Nickel, 1998), Elmeskov et al. (Elmeskov, 1998) y Nunziata (Nunziata, 2002) encuentran evidencias robustas de que el nivel y la duración de las prestaciones por desempleo incrementan la tasa de paro. Este fenómeno se explica de una manera muy sencilla: cuanto más alto es el subsidio por desempleo mayor es el incentivo para no incorporarse al mercado de trabajo.

Las reformas llevadas a cabo en países como Alemania, Holanda o Austria en los últimos años sugieren que, al reducirse el tamaño de los subsidios por desempleo, la oferta de trabajo se incrementa en el corto plazo facilitando la incorporación de los trabajadores al mercado de trabajo en los períodos expansivos.

La reducción de los subsidios por desempleo puede parecer contradecir la doctrina de la flexiguridad, que aboga por mayor protección para los trabajadores. Sin embargo, según Blanchard (Blanchard, 2006), tal contradicción no existe. Los análisis de las políticas micro y macroeconómicas elaboradas desde hace más de una década sugieren que es importante incrementar la protección a los trabajadores, no a los puestos de trabajo.

Para ello, es necesario aunar un cierto nivel de protección en caso de paro con una alta presión para aceptar nuevos empleos. Todo ello bajo el paraguas de un conjunto de medidas que contribuyan a incrementar la preparación y la reeducación de los trabajadores.



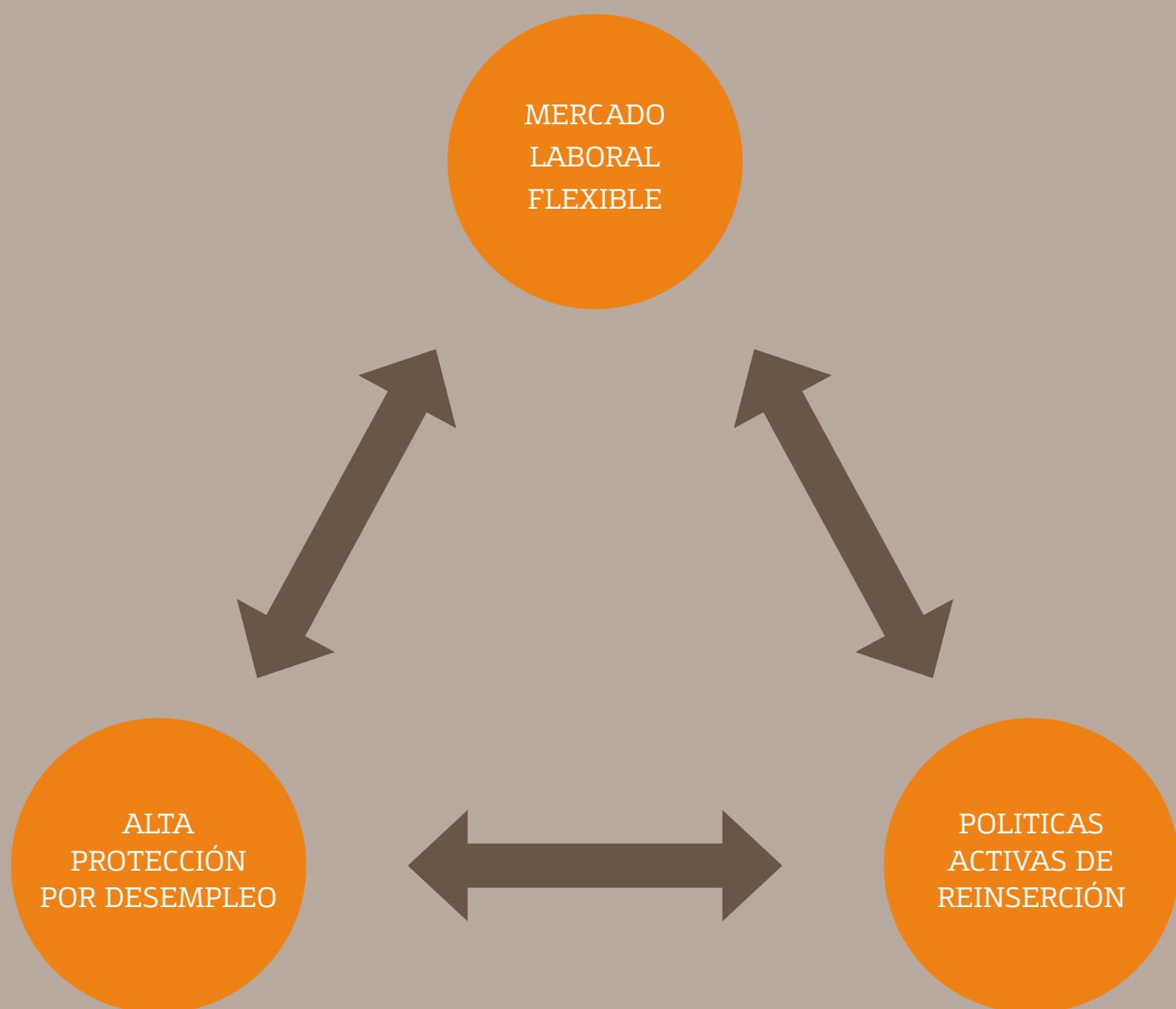
Flexibilidad del mercado laboral, por Dr. Dan Finn

Para Dan Finn, Profesor de Inclusión Social, Universidad de Portsmouth, participante en el XVIII Future Trends Forum, la solución podría encontrarse en un rediseño total de la prestación por desempleo. La prestación por desempleo pasaría a ser un seguro de empleo, una ayuda condicionada a la búsqueda activa e, incluso, a la obtención de un puesto de trabajo. De este modo, se crearía el incentivo adecuado para que las entidades (públicas y privadas) que intermedian en el mercado de trabajo fueran evaluadas "por el número de colocaciones que realizan más que por la gestión de sus presupuestos".

Flexibilidad y emprendimiento

La relación entre la flexibilidad en el Mercado de trabajo y el emprendimiento debe analizarse desde una doble perspectiva. Por un lado, los menores costes de contratación y despido que acompañan a las legislaciones más flexibles favorecen a las compañías cuyas plantillas fluctúan más, algo que sucede generalmente en las primeras etapas de vida de una empresa. La actividad emprendedora es, por tanto, la primera en beneficiarse de una legislación más ágil y sencilla en materia laboral.

Por otro lado, la mayor parte de economías avanzadas han desarrollado esquemas para que los trabajadores, después de perder su puesto de trabajo, puedan recibir toda la prestación a la que legalmente tienen derecho en un solo pago, bajo la condición de que ésta se emplee en la creación de una nueva compañía. Esta política favorece la conversión de los antiguos desempleados en nuevos empleadores.



Competitividad

Tal y como sucede con el concepto de productividad, no es sencillo encontrar una definición de competitividad que aúne todos los matices y detalles de este concepto. La competitividad puede definirse como la capacidad que tienen las empresas radicadas en un determinado país para generar la mayor satisfacción posible, vía calidad o precios, a sus consumidores en todo el mundo.

España en los índices de competitividad

Como puede inferirse de la anterior definición, no es sencillo medir la competitividad en un determinado país. Existen tres grandes publicaciones que, anualmente, miden y comparan la competitividad de todas las economías del mundo. Son el índice Doing Business, que elabora el Banco Mundial, el Global Competitiveness Report, elaborado por el World Economic Forum y el Index of Economic Freedom de la Heritage Foundation. Los resultados del índice Doing Business para los dos últimos años en España pueden resumirse en la siguiente tabla:

Los resultados para España muestran una enorme dificultad para empezar negocios. Según Doing Business, en España figura en el puesto 133 del mundo, en esta categoría. Otras áreas donde España demuestra ser muy poco competitiva es la protección a los inversores, la obtención de electricidad y el pago de impuestos, si bien en el último año se ha mejorado enormemente en este apartado.

Los resultados obtenidos por el Banco Mundial no difieren, sustancialmente, de los mostrados por las otras dos instituciones mencionadas. Llama la atención los resultados de la encuesta que el World Economic Forum hace a los empresarios en cada país, que son preguntados acerca de los factores que dificultan más su trabajo. El siguiente cuadro recoge los resultados de dicha encuesta para el caso de España.

La obtención de financiación, la regulación laboral excesiva y la ineficiencia de la burocracia gubernamental son los tres factores que los empresarios señalan como los grandes obstáculos con los que deben enfrentarse en su actividad en España.

Competitividad y financiación empresarial

Según Doing Business, España figura en el puesto número 45 del mundo en cuanto a facilidad para obtener financiación empresarial. Este hecho encaja con el resultado del World Economic Forum y con los resultados de la Heritage Foundation que señalan las dificultades que los inversores extranjeros encuentran en España a la hora de financiar sus proyectos.

El incremento de la competitividad empresarial exige importantes inversiones en investigación y nuevas tecnologías que faciliten una producción con menores costes o un producto final de mayor calidad, más atractivo para los consumidores. La recuperación de la competitividad en un país como España difícilmente será alcanzable en un contexto como el actual, en el que el volumen de crédito concedido a las empresas es mínimo, como vemos en el Gráfico 17.

El crecimiento de la competitividad española no podrá ser sostenido en el tiempo, como Joel Kurtzman, Autor y Asesor de la Competitividad Global, apuntó en el XVIII Future Trends Forum, hasta que el crédito al sector privado vuelva a incrementarse. Para ello son necesarias dos condiciones. En primer lugar debe terminarse y reestructurarse el sistema financiero. En segundo lugar, el sector público debe reducir su endeudamiento para evitar el efecto expulsión que están generando en el crédito al sector privado.



El papel de la competitividad nacional en la creación de empleo, por Dr. Joel

	2012	2011	Variación
Empezar un negocio	133	148	15
Permisos de constitución	38	39	1
Obtención de electricidad	69	70	1
Registro de la propiedad	56	45	-11
Obtención de financiación	48	45	-3
Protección a los inversores	97	93	-4
Pago de impuestos	48	76	28
Comercio con el exterior	55	57	2
Cumplimiento de contratos	54	53	-1
Solución de insolvencias	20	21	1

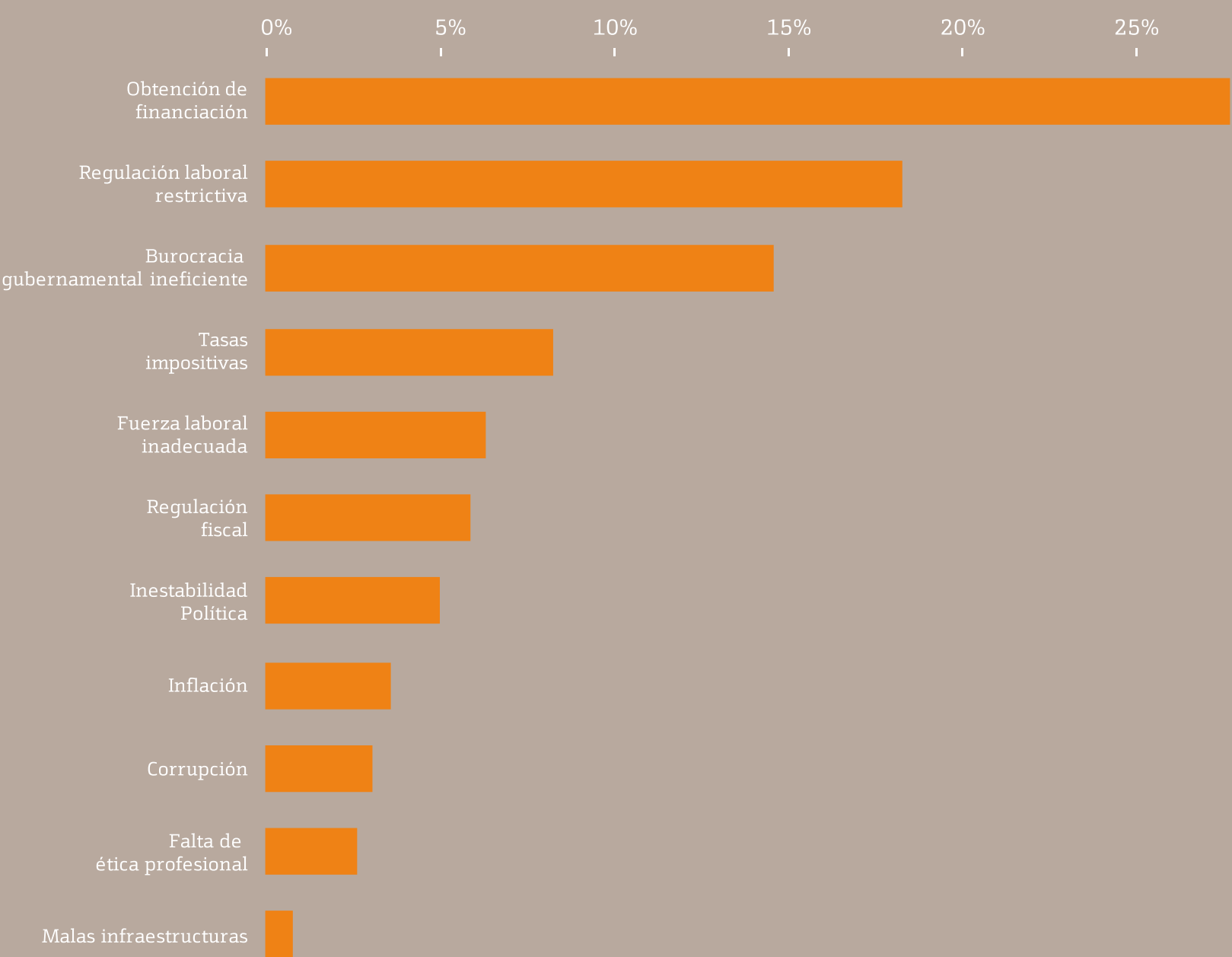


Gráfico 16. Global Competitiveness Report.
Dificultades para hacer negocios en España.

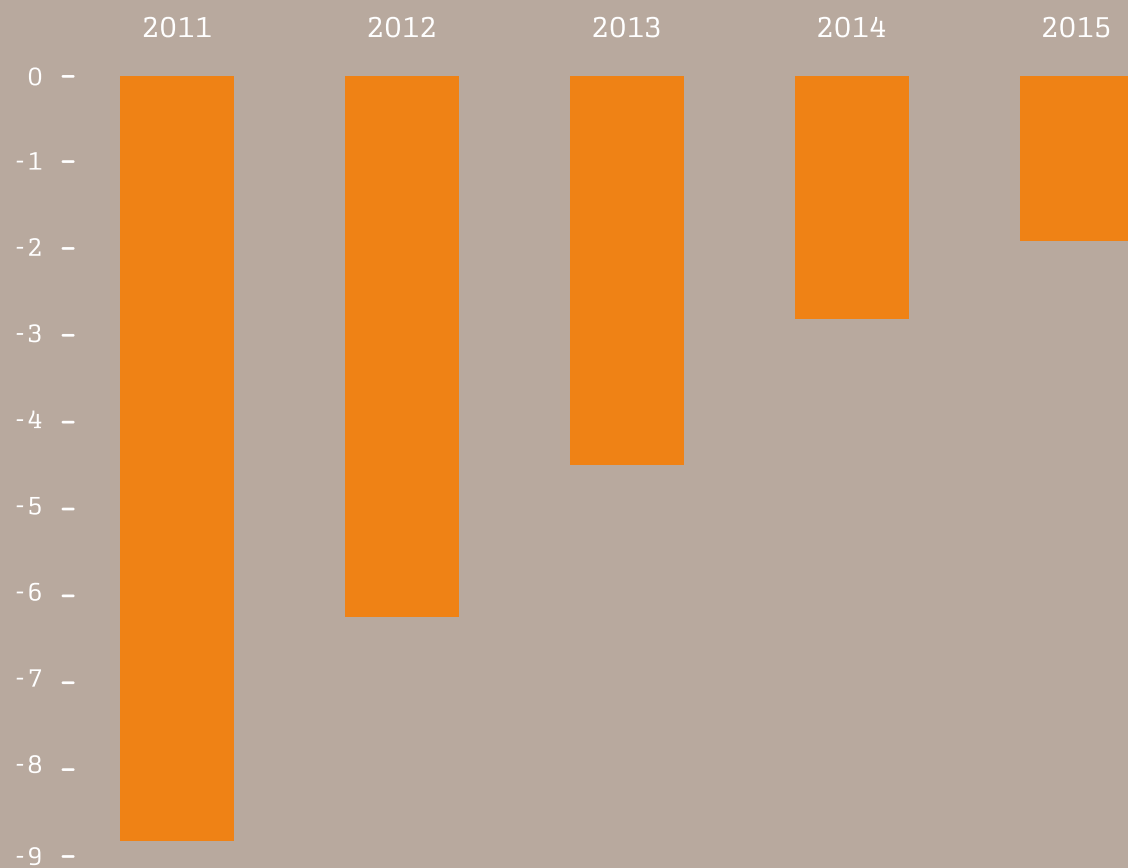


Gráfico 17. Evolución Crédito en España. 2010 – Abril 2012

Fuente: Elaboración propia en base a Banco de España. Boletín Estadístico. Junio 2012.

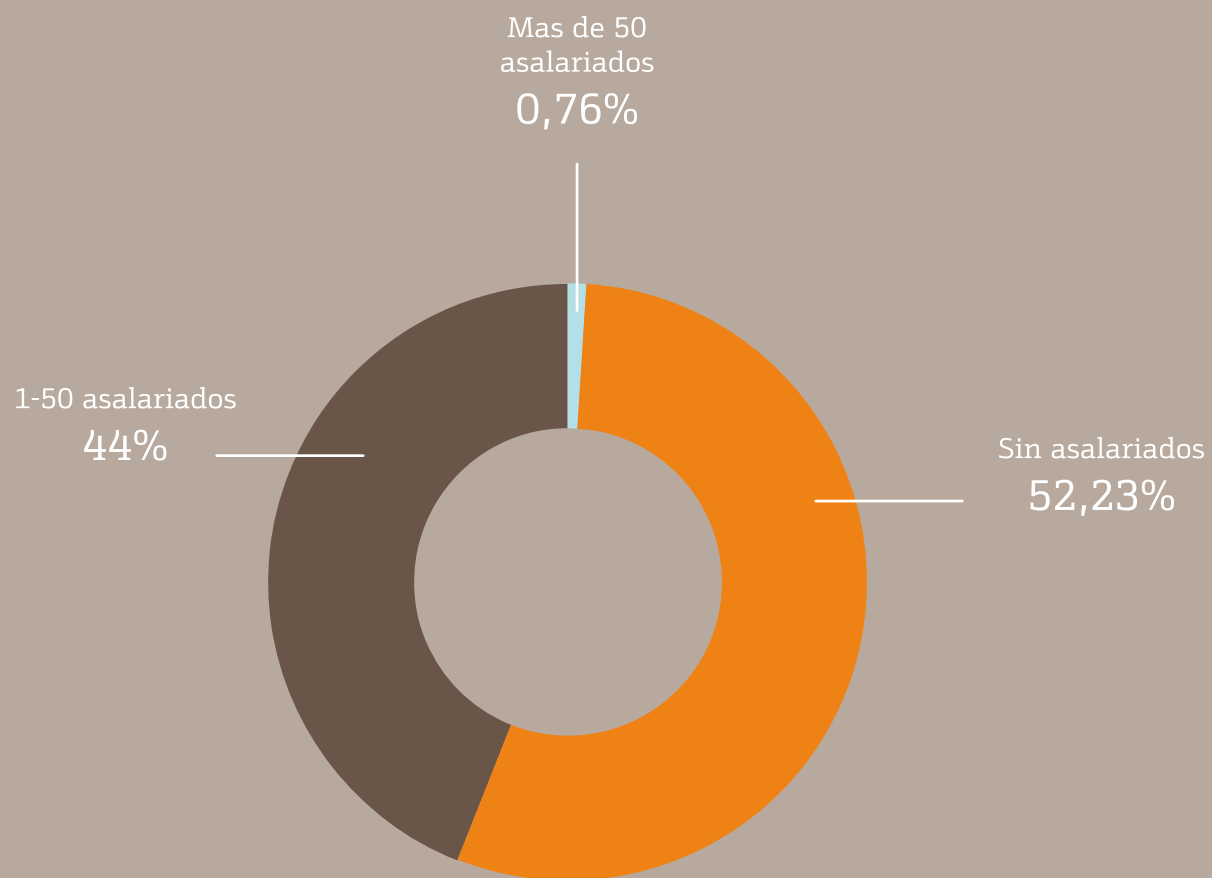


Gráfico 18. Porcentaje de empresas por número de asalariados. 2011. España

Fuente: INE. DIRCE 2011

Emprendimiento e Innovación

El análisis de la generación de empleo a través del emprendimiento y la innovación comprende cuatro perspectivas diferentes: el papel de las empresas gacela en la generación de empleo, el rol desempeñado por el sector público, la relación entre competitividad y emprendimiento y, finalmente, el sistema educativo como potenciador de las actividades emprendedoras.

Empresas gacela y creación de empleo

Existe la idea de que la actividad emprendedora genera empleo por definición. Este hecho es cierto, aunque con matices. En el caso de España, por ejemplo, más de la mitad de las empresas existentes no tienen ningún asalariado en nómina. Y sólo un 0.76% de las empresas emplean a más de 50 personas, como podemos ver en el Gráfico 18.

El objetivo ha de ser, por tanto, impulsar la creación de empresas capaces de generar el mayor número de puestos de trabajo posibles. Este es el caso de las llamadas empresas "gacela", como señaló Karen Wilson en el transcurso del XVIII Future Trends Forum. Bajo este término se hace referencia a las empresas que crecen a gran velocidad (entre un 20% y un 25% anual), incluso en tiempos de crisis.

Para el caso de Estados Unidos, la fundación Kaufman (Kaufman Foundation, 2010), encontró que el 1% de las empresas con mejores resultados y mayor crecimiento en 2010 fueron las que generaron alrededor del 40% de los empleos en el país. Así pues, la tarea del sector público no es la de incentivar, sin más, el emprendimiento. Los incentivos y medidas adoptadas deben ir encaminadas a incrementar el nacimiento de empresas gacela, altamente efectivas en la generación de empleo y con un recorrido y una capacidad de competir internacionalmente superior.

El papel del sector público

Para la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA, 2012), la tarea de la administración pública en el fomento del emprendimiento debe incidir en el apoyo al desarrollo de nuevos negocios, la inversión en innovación tecnológica y una apuesta decidida por la sociedad del conocimiento.

Así, el Estado debe proporcionar de forma coordinada todos los servicios imprescindibles para que los proyectos de los emprendedores puedan llevarse a cabo. Para ello, deben establecerse acciones en tres direcciones: asesoramiento legal y empresarial, formación y ayudas a la financiación.

Deben eliminarse las barreras con las que los empresarios se encuentran. Es necesario crear un marco legal y administrativo que incentive la generación de empresas de alto crecimiento y que potencie su competitividad. La tarea del Estado debe encaminarse a diseñar y establecer un entorno favorable a la generación de empresas locales y atractivo para la inversión extranjera directa.



El papel del emprendimiento en la creación de empleo, por Karen Wilson

Competitividad y emprendimiento

Si en el apartado anterior citábamos la dificultad para poner en marcha nuevos negocios como uno de los “puntos negros” que el Banco Mundial encontraba en la economía española, en este apartado vamos a analizar las razones detrás de que España ocupe el puesto 133 del mundo en cuanto a la facilidad para abrir un nuevo negocio.

El índice Doing Business mide la facilidad o dificultad que un empresario tiene para emprender un nuevo negocio en base a cuatro grandes indicadores: el número de procedimientos necesarios para ello, el número de días empleados, el coste total y el capital mínimo que es necesario desembolsar.

España se encuentra en la media de la OCDE en dos de esos cuatro indicadores. El coste de los trámites necesarios para emprender un nuevo negocio es el 4.7% del ingreso medio per cápita, exactamente lo mismo que la media de la OCDE. En cuanto al capital mínimo necesario para fundar una nueva compañía, éste supone un 13.2% del ingreso medio per cápita, algo más bajo que el 14.1% medio de la OCDE.

En los otros dos apartados, sin embargo, la política económica tiene mucho trabajo por hacer. En España es necesario realizar el doble de procedimientos para abrir un nuevo negocio que en la media de la OCDE (10 frente a 5). Además, la realización de esos trámites supone 28 días de media, frente a los 12 de la OCDE.

Educación y emprendimiento

España es un país tradicionalmente poco emprendedor. Son pocas las personas que optan por este tipo de actividad profesional. Esta tendencia viene provocada por factores ambientales pero también por un sistema educativo que no lo incentiva y que, incluso, transmite una imagen distorsionada de la labor del empresario.

Es necesario que se acabe con esta visión del empresariado y el emprendimiento. El Global Entrepreneurship Monitor para España (GEM, 2011) incide en la necesidad de que los emprendedores cuenten con una formación adecuada para ejercer su tarea y para poder comprender las claves técnicas que se esconden detrás de sus responsabilidades.

Dado el perfil de emprendedor existente en España, es necesario que la formación empresarial esté presente en todos los niveles educativos y también fuera de la educación no reglada. El Gráfico 19 muestra la distribución de nuevos emprendedores según su nivel de estudios:

Los participantes en el XVIII Future Trends Forum incidieron en que la formación para el emprendimiento es uno de los aspectos más importantes a los que España debe prestar atención. El hecho de que la mayoría de emprendedores sólo tengan estudios primarios sustenta esta reflexión. Es necesario atraer a las personas con mayor formación a la creación de empresas. Es necesario que quienes no hayan accedido a una educación reglada superior estén adecuadamente preparados para su tarea empresarial. Sólo así se podrá pasar de una economía de empresas tortuga a una de empresas gacela.

El cuarto sector y la generación de empleo

El cuarto sector

Desde hace algunas décadas, las fronteras entre las empresas privadas, el sector público y las empresas sociales se han diluido. Muchas de las actividades y de las nuevas organizaciones nacidas en los últimos años mezclan lo privado con lo público a través de una actividad eminentemente social o medioambiental. El cuarto sector incluye todas estas actividades, como podemos ver en el siguiente diagrama:

El Instituto Aspen señala dos atributos como fundamentales para poder hablar de una organización o actividad perteneciente al cuarto sector. En primer lugar, el propósito social. La organización debe tener un compromiso claro hacia un bien social que estructura su dinámica organizacional. En segundo lugar, los métodos de negocio. La organización puede conducir cualquier actividad legal de negocio que sea consistente con su propósito social y con la responsabilidad de sus accionistas o participantes.

El Instituto Aspen señala, además, otros cambios sociales que, o bien ya se han producido o bien deberían producirse (en función de cada país), para favorecer el crecimiento y el desarrollo de esta nueva categoría empresarial. La legislación empresarial y laboral debe adaptarse para acoger esta nueva tipología organizativa, la legislación fiscal debe flexibilizarse para recompensar la labor social realizada y el sistema educativo debe formar profesionales sensibles a esta nueva realidad.

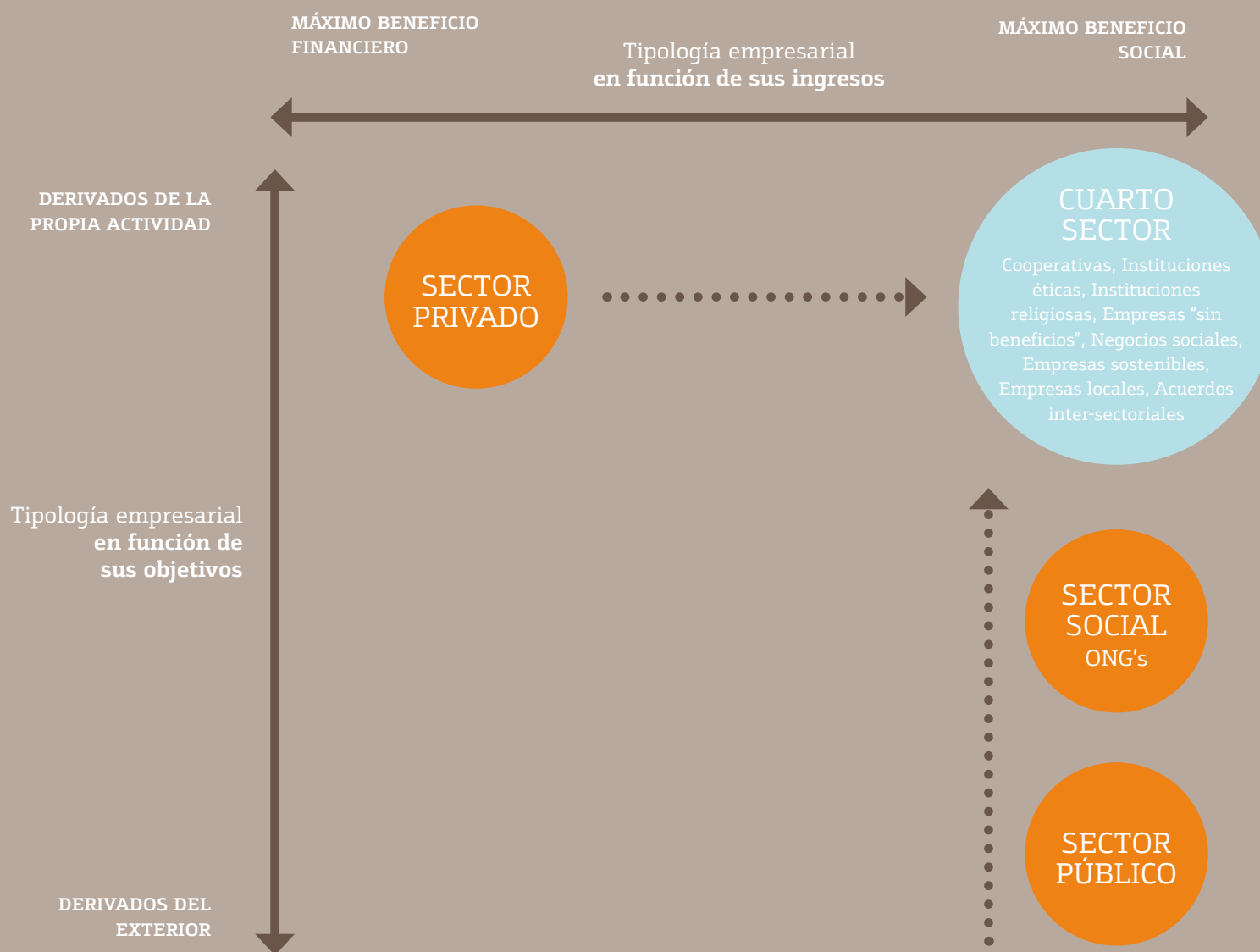
El cuarto sector en Estados Unidos

Estados Unidos es la cuna de este cuarto sector. Es uno de los países que primero se ha adaptado a esta nueva realidad, facilitando su nacimiento, crecimiento y desarrollo. Para ello, se han realizado modificaciones legislativas a todos los niveles.

Estos cambios afectan a la definición del objeto de la empresa, a las donaciones filantrópicas realizadas a las organizaciones, a la operativa del día a día, al reparto de beneficios y dividendos, a la definición de beneficios privados y públicos, a las inversiones en capital y deuda... un cambio que está permitiendo que no sólo surjan organizaciones en el propio sector, sino que aparezcan empresas que asesoran a los trabajadores y potenciales emprendedores que quieran empezar una actividad en el cuarto sector.

Este crecimiento ha permitido que el tamaño del sector no haya dejado de crecer desde hace más de diez años. En la actualidad, según las estimaciones realizadas por las propias organizaciones, el cuarto sector representa entre un 5% y un 15% del PIB y genera entre 10% y un 20% de los puestos de trabajo en Estados Unidos.

Esta estimación de valor añadido y empleo está realizada a partir del aporte de las empresas sociales, las ONG's, las empresas civiles y las empresas sostenibles. Muchas de estas tipologías empresariales aún no están presentes en países como España. Sin embargo, como veremos a continuación, existen algunos casos dignos de mención que merecen atención por su capacidad de generar riqueza y empleo.



EL CUARTO SECTOR EN EL PAÍS VASCO

El País Vasco se ha caracterizado, desde hace años, por poner en marcha políticas de atracción de empresas pertenecientes al cuarto sector. Como consecuencia de ello, hoy es un caso de liderazgo a nivel nacional y europeo.

Desde el primer momento, Innobasque, la agencia pública vasca para la innovación, ha liderado esta iniciativa. Ha promovido nuevas iniciativas empresariales centradas en la prestación de servicios sociales a través de una estrecha colaboración público – privada. De este modo se pueden

atender necesidades fuertemente demandadas que en el futuro podrían no ser cubiertas adecuadamente por la administración pública (atención a personas dependientes, inmigración, cooperación al desarrollo, etc.).

En la actualidad, el cuarto sector en el País Vasco emplea a más de mil personas, siendo más de la mitad de ellas mujeres. Este reparto equitativo se mantiene cuando observamos los puestos de responsabilidad: de 222 puestos existentes 124 son ocupados por mujeres. Los datos de riqueza y valor generados son

igualmente positivos. El sector ha ingresado en el último año más de 60 millones de euros, con subvenciones por valor de 24 millones de euros.

Entre las empresas más importantes en este apartado cabe destacar la Fundación Emaús, el Grupo de Servicios Sociales Integrados, Sport Mundi o Ulma. Todas ellas trabajan en áreas diferentes pero han colaborado en la creación de una red que potencie las sinergias entre ellas y que facilite los cambios legislativos y organizativos que necesitan para crecer generando riqueza y empleo.

Capital humano, formación y reconversión

Dentro de este apartado se analiza la situación actual del sistema educativo en España, tanto a nivel preuniversitario como universitario y profesional. Se estudia la relación existente entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, haciendo hincapié en los sistemas de reeducación y formación de empleados.

El sistema educativo en España

El análisis del sistema educativo reglado en España comprende su situación en los años preuniversitarios y en los de formación superior. En lo referente a la educación escolar, es necesario acudir al informe PISA para conocer el nivel de la educación en España.

El Gráfico 20 muestra las calificaciones obtenidas por España en el último informe PISA. España aparece por encima del puesto 30 en los tres principales indicadores: comprensión lectora, competencia matemática y competencia científica. Sus puntuaciones están, en todos los casos, por debajo del promedio de para la OCDE.

En lo referente a la enseñanza universitaria, España no destaca como una de las principales potencias mundiales en ninguno de los índices existentes. Según Webometrics, entre las cincuenta mejores universidades del mundo sólo hay una española: la universidad politécnica de Cataluña, en el puesto 41. Si ampliamos el análisis a las doscientas mejores universidades del mundo encontramos otros tres centros españoles: la universidad complutense de Madrid, la politécnica de Madrid y la Universidad de Salamanca.

La mayoría de los estudios que analizan el sistema universitario español señalan tres grandes problemas que deben ser afrontados para mejorar su calidad y eficiencia: la alta endogamia existente entre el profesorado, el escaso nivel investigador y la falta de conexión con el mercado de trabajo.

Sistema educativo y mercado de trabajo

Uno de los aspectos en los que el los participantes en el XVIII Future Trends Forum se mostraron más de acuerdo fue en la necesidad de adecuar el sistema educativo a las demandas de las empresas. La falta de ajuste entre empresas y centros educativos puede observarse en Gráfico 21, construido a partir de datos de la OCDE.

El Gráfico muestra el ratio de trabajadores entre 25 y 29 años que no están estudiando, poseen una educación superior y están desempeñando un puesto de trabajo de nivel 1-2 (baja cualificación), con respecto a los trabajadores entre 25 y 29 años que no están estudiando y poseen una educación superior. Como vemos, el nivel de desajuste para España es el más alto de la OCDE, tanto para hombres como para mujeres.

Este exceso de cualificación sugerido por los datos debe ser, en primer lugar, analizado para comprender si su naturaleza es temporal o permanente. Sea como fuere, el sistema educativo español debe equipar a los trabajadores con las aptitudes y cualificaciones demandadas por las empresas. La reforma de la formación profesional es un primer paso necesario en esta dirección, como veremos en la sección cuarta de este informe.

Reeducación y formación en el mercado de trabajo

Se entiende por lifelong learning o educación permanente el proceso por el cual un individuo recibe formación durante todas las etapas de su vida, no sólo en el período escolar o universitario.

Su aplicación en el mercado de trabajo europeo tiene su origen en Dinamarca. El objetivo de este esquema formativo es el de facilitar la reconversión, la reeducación y la mejora constante de los trabajadores gracias a la financiación que ellos mismos, las empresas y el Estado proveen.

La Comisión Europea puso en marcha en 2007 un programa dotado con 7.000 millones de euros cuyo objetivo era estudiar, diseñar y aplicar estos mecanismos de educación y formación continua en todos los países miembros. Dentro de este programa se encuentran iniciativas como las becas Erasmus o Leonardo, aplicables únicamente en los casos de educación reglada universitaria o preuniversitaria.

Junto a ellos, existen programas como Grundtvig enfocados directamente a la formación a personas adultas. En este caso, citando a la Comisión Europea (Comisión Europea, 2011), se trata de un programa centrado en todas "las formas de educación de personas adultas en las que no predomina la formación profesional, así como a los centros y las organizaciones que proporcionan o facilitan cualquier tipo de oportunidades de aprendizaje para personas adultas -de naturaleza formal, no formal o informal- incluyendo aquellas implicadas en la formación inicial y permanente del personal laboral."

En un mercado global en el que, cada vez más, los trabajadores tienen que ocupar diferentes puestos, con distintos perfiles en todo tipo de empresas, es necesario que los programas de reeducación y formación continua empiecen a generalizarse. Las experiencias de países como Austria o Dinamarca pueden ser útiles gracias a su eficacia y a su eficaz financiación, que combina fondos públicos y privados.

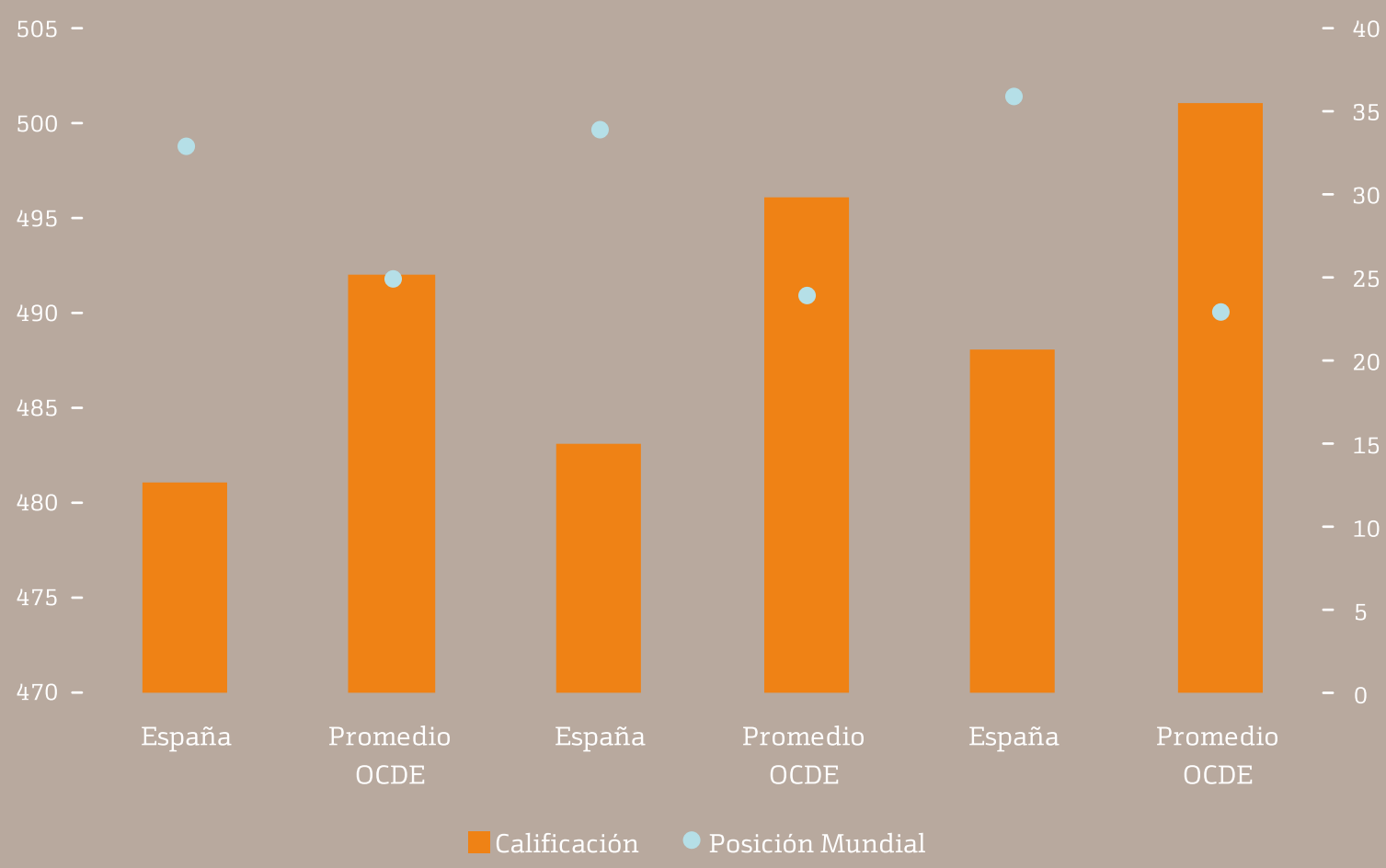


Gráfico 20. Informe PISA. Principales resultados para España.
Fuente: OCDE. Informe PISA

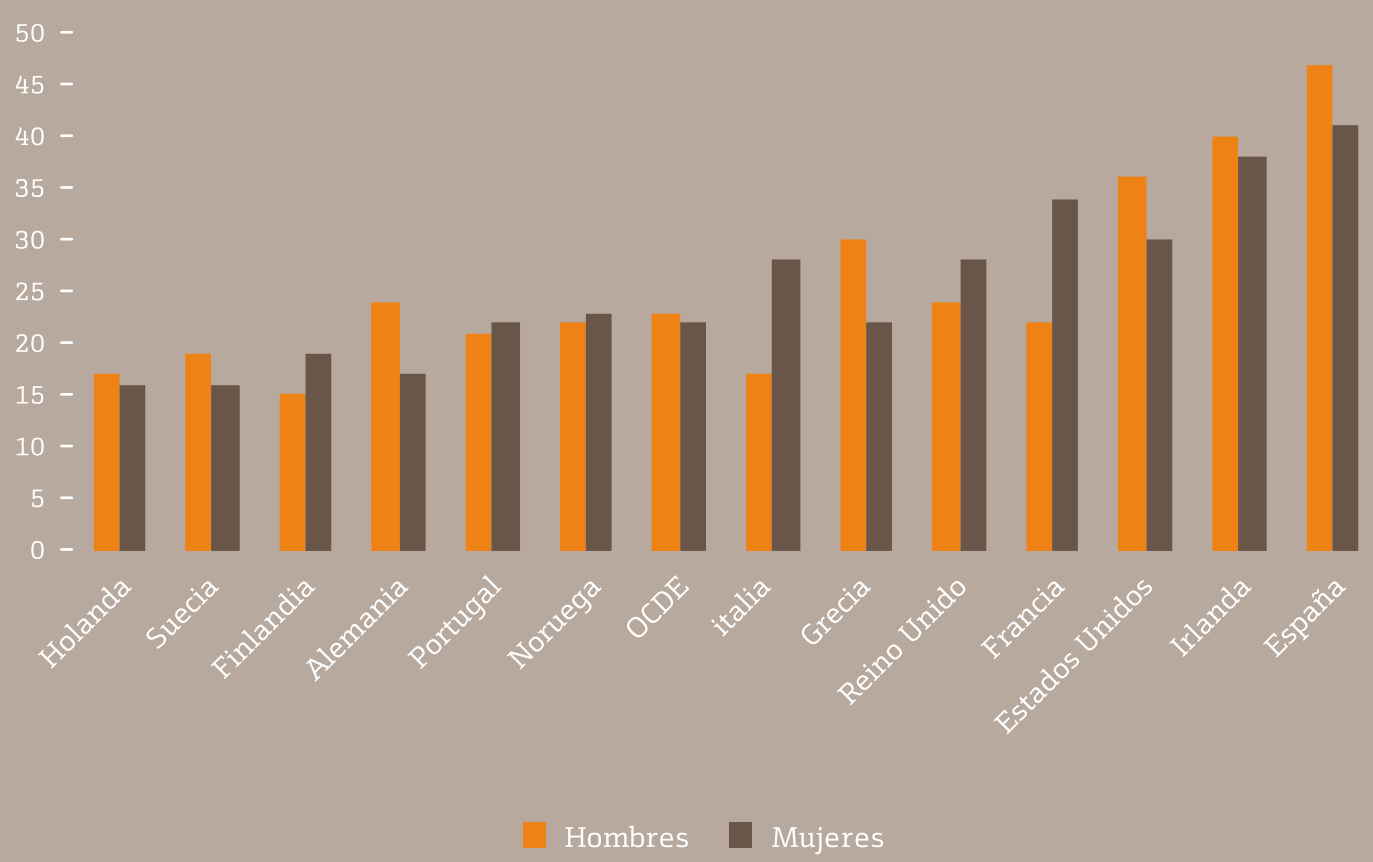


Gráfico 21. Desajustes entre sistema educativo y mercado de trabajo. 2007
Fuente: José García Montalvo y OCDE.

18 propuestas para revolucionar el mercado de trabajo en España

**Dr. Ángel Cabrera**

Presidente de la Universidad George Mason

*Patrono de la Fundación
de la Innovación Bankinter*

Es muy difícil resolver un problema si antes no se admite que se tiene. Así que empecemos por declararlo: España tiene un problema de empleo estructural, acentuado por la actual crisis económica, pero independiente de ésta. Aunque es fundamental que España encuentre una solución inmediata a la sangría económica causada por el encarecimiento de su deuda soberana, la dinamización del mercado de trabajo requerirá reformas de calado que van más allá de la recuperación económica.

La economía española ha seguido un patrón de crecimiento y contracción hasta ahora similar al resto de Europa en el último lustro, y sin embargo el impacto de la recesión en las cifras de desempleo ha sido dramáticamente superior. Mientras el paro en las grandes economías europeas (e incluso en Estados Unidos) no ha pasado del 10%, en España se ha triplicado hasta superar el 25% y colocarse a la cola del mundo desarrollado. No es la primera vez que un frenazo en la economía dispara el desempleo en España. Ni es la primera vez que el desempleo joven duplica la tasa general. De hecho, estas tendencias sistemáticas señalan causas estructurales que requieren reformas estructurales.

Los expertos españoles e internacionales reunidos por la Fundación de la Innovación Bankinter en Junio de 2012 para analizar el problema de empleo en España, señalaron tres áreas clave (a parte del impacto de la actual crisis económica en la reducción de la demanda agregada): la ineficiencia del mercado laboral, el talento humano, y la creación de nuevas empresas.

La rigidez del mercado de trabajo es una lacra para la competitividad de España y sus posibilidades de crecimiento futuro. El World Economic Forum sitúa a España entre las posiciones 30 y 40 del mundo en términos de competitividad, muy por detrás de lo que sería de esperar en un país con su tamaño e infraestructura, en gran parte por la ineficiencia de su mercado laboral, que se sitúa por detrás de otras 118 naciones. Tanto en términos de negociación colectiva entre empleadores y empleados, en flexibilidad salarial, facilidad de contratación y reducción de plantilla, pero también en productividad, España se sitúa muy por detrás de las economías con las que compite.

El mercado laboral español, por ejemplo, tiene una estructura dual peculiar, con un grupo de trabajadores fijos, con altas protecciones laborales y elevado coste de separación, y otro grupo de trabajadores temporales con protección mínima. El sistema de negociación colectiva español está sesgado hacia el primer grupo y hace muy difícil la posibilidad de pactar ajustes salariales y de horarios de trabajadores fijos en situaciones económicas adversas (como sucede en Alemania y otros países europeos). La consecuencia es que el único mecanismo de ajuste posible es la eliminación de puestos de trabajo, que afecta principalmente (pero a la larga no exclusivamente) a los trabajadores temporales.

España tampoco despunta en cuanto a calidad educativa, lo que conlleva deficiencias competitivas en cuanto a innovación y productividad. Si bien las cuotas de escolaridad y participación en educación terciaria son comparativamente altas, estudios de la OCDE sitúan a España por detrás de la media de los países desarrollados tanto en comprensión verbal como en competencia en matemáticas y ciencias. Y según el ranking anual de universidades llevado a cabo por la universidad china Jiao Tong, España no cuenta con ninguna universidad entre las 200 mejores del mundo y con sólo cuatro entre las 300 mejores. Mis propios análisis muestran una correlación muy alta (superior al 40%) entre el número de universidades de nivel mundial de un país según su tamaño, y su índice de competitividad. Un sistema educativo de calidad es fundamental tanto en términos de productividad como de generación de innovación y nuevas tecnologías.

Finalmente, el empleo en España se ve perjudicado por un clima social e institucional que no favorece la creación de empresas de alto crecimiento, que son las que crean el empleo neto en la mayoría de las economías desarrolladas. El Global Entrepreneurship Monitor sitúa a España por detrás del resto de economías avanzadas en cuanto a expectativas de crecimiento de nuevas empresas, tasa de creación de empresas con productos innovadores o clientes internacionales. Y el Banco Mundial coloca a España en la posición 44 en cuanto a facilidad de creación de empresas.

Estas tres áreas (rigidez del mercado de trabajo, deficiencias educativas y obstáculos a la creación y crecimiento de empresas) son corresponsables de las deficiencias de empleo en España. Cualquier esfuerzo por resolver las deficiencias comparativas estructurales deberá atacar los tres frentes.

La situación económica actual se encuentra en una fase crítica que debe ser sin duda la mayor prioridad de todos los agentes políticos y económicos. Pero no debemos dejar que la crisis oculte los problemas de competitividad y empleo aún por resolver. La prosperidad futura de la sociedad española no se puede asegurar con el modelo social actual y es fundamental que todos los agentes se planteen cambios estructurales de fondo.

Las reformas del mercado de trabajo podrían inspirarse en el concepto europeo de "flexiguridad" que concede más flexibilidad a la empresa, y establece contingencias en la protección social del desempleado que incentivan su inserción laboral proactiva. La dualidad del mercado de trabajo español debería ser eliminada y los sistemas de negociación colectiva, dramáticamente reformados. El mercado laboral mejoraría en eficiencia si se establecieran mecanismos que faciliten la movilidad del trabajador dentro de España y de la Unión Europea. Finalmente, desde un punto de vista fiscal, la presión impositiva debería desplazarse del empleo al consumo, mediante rebajas de las cargas sociales al empleo compensadas con aumentos de diversos impuestos al consumo.

Los recortes de gasto público deberían respetar las áreas críticas para la competitividad como son la educación y la investigación, pero los sistemas de gobernanza y financiación deberían reformarse para permitir la diversidad de enfoques, premiar la excelencia y pedir cuentas a cada institución por sus resultados. Y las políticas de inmigración y las carreras docentes e investigadoras deberían reformarse para eliminar cualquier traba a la importación de talento del resto del mundo.

Por último, España debería plantearse como objetivo de Estado, el escalar posiciones en las tablas internacionales y convertirse en uno de los entornos más abiertos del mundo para la creación de empresas de alto rendimiento.



Creación de una Comisión para la reforma del Mercado de Trabajo que profundice, adapte y desarrolle las propuestas derivadas del XVIII Future Trends Forum.

Los empresarios, profesores e investigadores que participaron en el XVIII Future Trends Forum proponen un conjunto de reformas que deberían contribuir a solucionar el problema de mercado de trabajo que sufre la economía española. Las propuestas, recogidas en este documento, pretenden ser un punto de partida para favorecer un debate, sosegado y riguroso, de política económica.

Este debate debería tener lugar en el seno de una comisión gubernamental que analizara y formalizara, hasta el más mínimo nivel de detalle, cada una de las propuestas recogidas en este informe, así como cualquier otra alternativa expuesta por economistas o investigadores sobre el mismo problema.

La comisión, siguiendo el ejemplo de la Comisión Hartz creada en el año 2002 en Alemania, estaría formada por políticos (del Gobierno y de todos los partidos de la oposición), economistas (con todos los posibles perfiles: científicos, divulgadores, profesores...), investigadores y empresarios.

Para su formación, se requeriría de un acuerdo previo que garantizara la ejecución de las medidas que surgieran del debate y análisis interno. El Gobierno, por tanto, se comprometería a reformar el mercado de trabajo, según lo dicho por la Comisión, y la oposición apoyaría cada una de las medidas sin fisuras.

Los objetivos de la Comisión deberían dividirse en dos grupos: objetivos a corto plazo, y objetivos a medio y largo plazo. Los primeros agruparían aquellas medidas encaminadas a frenar la actual destrucción de puestos de trabajo que golpea a la economía española. Los segundos, englobarían las acciones encaminadas a favorecer la generación de empleo, una vez que la demanda interna y la economía en su conjunto recuperasen su ritmo de crecimiento.

La Comisión Hartz original propuso trece módulos de cambio. En este caso, se proponen 18 áreas donde las reformas y la innovación deben guiar la acción política. Muchas de estas medidas no corresponden al mercado de trabajo, en sentido estricto. Sin embargo, la relación que la creación de puestos de trabajo tiene con otras áreas (como la estabilidad macroeconómica o el sistema educativo) hace necesario un impulso reformista en otros ámbitos.

El equipo del XVIII Future Trends Forum considera fundamental el desarrollo de una política de comunicación clara y veraz sobre las tareas de la Comisión y el proyecto reformista posterior. La teoría económica muestra cómo la implicación y la comprensión ciudadana incrementan la efectividad de la política económica.

Es, por tanto, necesario que empresarios, trabajadores y demás actores conozcan de primera mano lo que se pretende lograr con las diferentes reformas y cuál será el coste de las mismas. Las propuestas se agrupan en torno a cinco grandes grupos: sector exterior, sistema educativo, entorno macroeconómico, mercado de trabajo, cuarto sector y emprendimiento.

SECTOR EXTERIOR

01 Potenciar, incentivar y favorecer el desarrollo de las ventajas comparativas españolas en el mercado global.

Tradicionalmente, la economía española no se ha caracterizado por su alta capacidad exportadora. La baja calidad tecnológica relativa de los productos fabricados en España y los altos costes laborales han minimizado, durante años, el atractivo para el comprador extranjero. Los factores económicos estructurales, como señala la OCDE (OCDE, 2011b), parecen estar detrás de la mayor o menor capacidad exportadora de las distintas economías.

La potenciación, por tanto, de determinadas industrias y sectores de exportación de la economía española, no puede hacerse únicamente a través de incentivos o regímenes legales diferenciales. Son necesarios cambios en elementos como el sistema tributario, los permisos para el establecimiento de nuevas empresas, la contratación laboral...

Según el MIT Review (MIT, 2010), España presenta importantes ventajas comparativas en sectores en clara expansión, desde el punto de vista tecnológico. Las empresas españolas en sectores como la energía eólica, la energía solar solar, la desalinización, la gestión y construcción de infraestructuras, la alta velocidad, la industria aeroespacial y la biotecnología... son referentes internacionales, por su liderazgo y capacidad de innovación.

Desde el punto de vista de la visibilidad de la marca, España cuenta con importantes empresas reconocidas a nivel mundial en sectores como las telecomunicaciones, la banca, el turismo, la moda y el diseño, la agricultura, la construcción, la energía...

Para que este conocimiento técnico y esta visibilidad corporativa se traduzcan en ventajas comparativas duraderas, la economía española necesita de un conjunto de reformas estructurales que abaraten el producto y lo hagan más atractivo.

Junto a ello, es necesario desarrollar un Plan Nacional de Exportaciones que permita incrementar las sinergias (logísticas y de costes) entre las empresas exportadoras, estrechar vínculos con determinadas regiones del mundo e incorporar a las Pymes al comercio exterior.

Este plan debería sentar las estrategias exportadoras del país para el horizonte 2012-2020. En primer lugar, deberían analizarse los mercados e industrias que deben ser potenciados, así como las medidas específicas para ello. Según el índice de Oportunidades y Riesgos Estratégicos para la economía española que elabora el Real Instituto Elcano (Arahuetes, 2010), las principales áreas geográficas con las que España debe asociarse son la Eurozona, las economías árabes (Catar, Arabia Saudí), algunos países asiáticos, como China, y las economías del este europeo.

En segundo lugar, deberían señalarse las dificultades con las que las empresas españolas se encuentran a la hora de realizar sus exportaciones y ofrecer una guía de soluciones para ellas. Finalmente, deberían establecerse objetivos realistas, medibles y adaptables a la situación económica, que marcaran el análisis de los resultados y la evolución del plan.

Además de este enfoque estructural, existen algunas otras medidas de trámite sencillo que podrían potenciar sectores e industrias y favorecer la contratación en sus empresas. Una de ellas, es la eliminación de las cotizaciones a la seguridad social de los nuevos contratados, en cualquiera de los sectores mencionados, en el caso de empresas con una fuerte presencia internacional exportadora. Por un lado, se incentivaría la incorporación de nuevos trabajadores capaces de incrementar la calidad y cantidad de la producción agregada. Por otro, se reducirían los costes de la empresa que podría repercutir ese "descuento" a sus clientes.

02 Reposicionar la marca España mediante una campaña global de comunicación que resalte las ventajas comparativas señaladas en la primera propuesta.

En los últimos meses hemos asistido a un claro esfuerzo por parte del Gobierno para relanzar la marca España. En enero de 2012, 30 empresas fueron elegidas para trabajar de manera conjunta en la mejora de la imagen exterior de España y sus empresas. La mayoría de esas empresas pertenecen a los sectores citados en la primera propuesta como referentes en sus respectivos campos.

Junto a este "consejo de la marca España", el gobierno ha nombrado a Carlos Espinosa de los Monteros como Alto Comisionado de la marca España. Su tarea será la de difundir la proyección económica del país, más allá de la coyuntura económica actual, y mostrar su realidad social y cultural.

Ambas medidas van en la buena dirección. Se echan de menos, sin embargo, dos elementos que deben contribuir decisivamente al reposicionamiento de la marca España. El primero de ellos tiene que ver con la fortaleza y la calidad de las instituciones. La clase política debe ceder protagonismo en favor de las instituciones y quienes las representan. Los nombramientos deben atender siempre al mérito, la capacidad y el conocimiento del campo en cuestión.

Como han señalado en repetidas ocasiones los Profesores Garicano (Garicano, 2012) y Fernández-Villaverde (Fernández-Villaverde, 2012), este reforzamiento institucional debe ir acompañado de un férreo control de la corrupción. Las investigaciones y las dimisiones deben formar parte de cualquier procedimiento en el que se encuentren culpables desempeñando posiciones relevantes, tanto en el sector público como el privado. Finalmente, el Gobierno y sus representantes deben esforzarse en transmitir mensajes creíbles, veraces y cohesionados, planificando a largo plazo las necesidades del país. La recuperación de la credibilidad de las instituciones es, por tanto, el primer paso para la revalorización, a nivel global, de la marca España.

El segundo de ellos está relacionado con el conjunto de personas encargadas de reforzar la imagen de España en el exterior. Además de los empresarios y el equipo del Alto Comisionado, se echa de menos la implicación de los grandes expertos internacionales en posicionamiento de marca, una visión compartida por el Profesor Andy Stalman (Stalman, 2012). Del mismo modo que para cuestiones legales o económicas se recurre a juristas o investigadores, es necesario que para el reposicionamiento de la marca España se involucre a los mejores en este campo.

La mejora de la marca España es algo más que una cuestión de imagen. La teoría económica muestra como una parte importante de nuestra prima de riesgo viene determinada por la imagen conjunta que el país transmite al mundo (Gómez Bengoechea, 2012). Se trata por tanto de una obligación para la supervivencia y posterior recuperación del país. Potenciar las instituciones, potenciar nuestras fortalezas conjuntas y transmitirlo de manera convincente es el mejor modo de mostrar al mundo cómo España está aprovechando esta crisis para transformarse y ser más competitiva.

03 Reformar y simplificar la legislación española para favorecer las inversiones extranjeras y la unidad de mercado.

Hemos visto que, según el Banco Mundial, España es uno de los países del mundo donde hacer negocios es más costoso. La reducción de los plazos y el desarrollo de mayores facilidades para las empresas extranjeras interesadas en invertir en España deben formar parte de la estrategia del Gobierno para financiar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Siguiendo el enfoque desarrollado en el índice Doing Business del Banco Mundial, se proponen algunas sencillas reformas para conseguir que España recupere atractivo para el inversor extranjero. La primera de ellas es reducir el tiempo necesario para obtener electricidad en el negocio. En la actualidad se necesitan 101 días para ello. La segunda de ellas es incrementar la protección para los inversores, a través de mayor información y seguridad jurídica en caso de fraude.

La tercera de las reformas propuestas es la de simplificar y reducir el número de trámites necesarios para pagar impuestos. En la actualidad, se requieren, de media, 187 horas para realizar el pago de los impuestos en una compañía. Finalmente, el tiempo necesario para forzar judicialmente el cumplimiento de un contrato es muy elevado: 515 días.

Se han fijado objetivos para estas cuatro variables. Se propone una reducción del 50% en el tiempo necesario para obtener electricidad, un incremento del 50% en el índice de protección al accionista elaborado por el Banco Mundial, una caída en el número de horas (100) necesarias para pagar impuestos y 365 días como el límite máximo para lograr el cumplimiento judicial de un contrato.

Con el cumplimiento de esas metas, España pasaría de ser la economía número 44 del mundo en cuanto a facilidad para hacer negocios a la número 27. Si a estas medidas le incorporásemos las relativas a la apertura de nuevos negocios (que serán examinadas en la propuesta diecisiete) podría llegarse, incluso, al puesto 19. Todo ello gracias a reformas sencillas y de trámite rápido que incrementarían el atractivo de la economía española para los inversores extranjeros.

En lo relativo a la unidad de mercado, es necesario que se realicen reformas legales que eliminen las diferencias existentes entre comunidades autónomas y provincias, al menos desde el punto de vista "empresarial". Las diferencias en materia impositiva, en requisitos y horarios de apertura o en condiciones para la producción limitan la capacidad de las empresas para crecer en suelo español.

Las diferencias legales pueden disminuir la capacidad de obtención de economías de escala de las empresas, lo que se traduce en mayores costes y precios. Los requisitos especiales de cada Comunidad Autónoma o provincia llegan a forzar cambios en el etiquetaje e incluso el propio producto. La falta de cohesión regulatoria tiene también un efecto negativo sobre la movilidad de trabajadores y capitales, como sugieren Rocío Albert y Rogelio Biazzi (Albert, 2009).

Es necesario un consenso claro sobre las condiciones y las reglas del juego que las empresas extranjeras tendrán que afrontar si se instalan en España. Según Albert y Biazzi, la recuperación de la unidad de mercado requiere de medidas tanto por parte de las comunidades autónomas como del Estado.

Las Comunidades Autónomas deberían reconocer, unilateral y voluntariamente, la validez en sus territorios de las normativas emanadas de otras autonomías en ámbitos como el acceso al mercado de los bienes y los servicios; el establecimiento y ejercicio de actividades económicas o el pago de tasas y tributos.

DOING
BUSINESS
IN SPAIN

Posición año 2012

44º



OBJETIVOS DE LAS REFORMAS

Reducción 50% tiempo
obtención electricidad

Incremento 50% índice
de protección a accionistas

Pago de Impuestos

Reducir trámites de 8 a 6

Pago de Impuestos

Reducir horas necesarias a 100

Cumplimiento de contratos

Reducir a 365 días

Apertura de empresas

Reducción trámites y horas



DOING
BUSINESS
IN SPAIN

Posición tras reformas

14º

Esta iniciativa, aunque se iniciara unilateralmente por un pequeño número de autonomías, generaría previsiblemente un proceso en cadena que haría desaparecer algunas de las diferencias y barreras existentes a la unidad de mercado.

La Administración Central debería dotarse de una agencia encargada de elaborar una guía de comportamientos que incluya los principios de buena regulación. Además, se harían evaluaciones de normativas autonómicas y se las asesoraría en sus programas de mejora y simplificación normativa.

Esta agencia actuaría como centro de información sobre competencia y supervisión institucional a través de una publicación o una página web que recogiera toda la información disponible sobre normativa autonómica. Este mecanismo estaría disponible tanto para inversores nacionales como para extranjeros que antes de tomar una decisión empresarial, dispondrían de toda la información de manera sencilla, directa y fiable.

SISTEMA EDUCATIVO

04 Reformar el sistema educativo acercándolo más a la realidad anglosajona. Favorecer la formación en capacidades.

España tiene un serio problema educativo. Los resultados en los test estándar muestran un sistema con dos graves deficiencias. La primera de ellas es la escasez de alumnos con resultados brillantes. La segunda, es la pequeña proporción de estudiantes que continúan con sus estudios tras la enseñanza obligatoria.

Estos problemas limitan la capacidad de crecimiento del país a medio y largo plazo. La investigación económica muestra que 100 puntos en los exámenes PISA equivalen a un 2% extra de crecimiento anual, aproximadamente. La reforma del sistema educativo es por tanto urgente, no sólo por razones sociales sino también económicas. Se propone una reforma en torno a seis pilares, basada en la propuesta presentada este año por FEDEA (FEDEA, 2012).

a. Educación prescolar

El profesor García-Montalvo hizo hincapié en este aspecto en su ponencia inicial en el XVIII Future Trends Forum. Los estudios existentes a este respecto muestran cómo la motivación temprana y el desarrollo de las habilidades no cognitivas son fundamentales en el aprendizaje posterior de los estudiantes, así como en la formación de sus capacidades.

b. Profesores, carrera y resultados

Los profesores deben estar adecuadamente formados. Para su iniciación es necesario un proceso en el que se evalúen sus méritos académicos y sus capacidades docentes. Además, de cara a analizar su progreso dentro de la profesión, debe tenerse en cuenta el valor añadido aportado y no sólo los resultados obtenidos por los estudiantes.

c. Atención a las necesidades específicas

La atención a las necesidades específicas debe hacerse a través de una mayor flexibilidad, a todos los niveles. Con los alumnos en dificultades deben permitirse diferentes velocidades de incorporación a las distintas fases educativas. Como se ha dicho muchas veces, no todos los alumnos tienen porqué empezar la educación primaria a la misma edad, por ejemplo. En lo relativo a los alumnos brillantes, debe permitirse una separación clara (en micro-cursos o centros especializados) donde puedan desarrollar sus capacidades más rápidamente sin verse "frenados" por sus compañeros.

d. Esfuerzo y recompensa

El esfuerzo, el mérito y la dedicación de los alumnos no pueden ser sustituidas por nada en el proceso educativo. Es necesario concienciar a padres y centros de que sólo a través de una dedicación plena se conseguirán resultados satisfactorios. Al final de las diferentes fases educativas deben establecerse pruebas comunes que, en función de la calificación obtenida, abran o cierren puertas a centros, programas y becas especiales.

e. La formación profesional

El porcentaje de estudiantes de formación profesional es muy inferior en España al del resto de países europeos. El problema, como veremos en la propuesta número cinco, en el escaso número de alumnos interesados en ella y en la falta de conexión de la formación profesional con el mundo empresarial y las necesidades de éste. Además, la falta de financiación adecuada resta atractivo y eficacia a esta modalidad educativa.

f. Universidad: Independencia y empresa

Las universidades deben disponer de mayor independencia para gestionar sus titulaciones, profesores e investigadores a medida que sus resultados mejoren. Se requiere para ello de evaluaciones y análisis comunes que garanticen el rigor en la enseñanza y la calidad de los resultados obtenidos. Además, es necesaria una mayor conexión entre las empresas y las universidades. Los contenidos, siguiendo el esquema anglosajón, deben acercarse lo más posible a la realidad laboral que enfrentarán los alumnos una vez finalicen sus estudios.

La reforma del sistema educativo debe ser evaluada rigurosamente. Es necesario que el Gobierno muestre claramente los resultados de los cambios regulatorios y sus efectos en los estudiantes y en sus resultados. Sólo así se podrá mejorar la calidad educativa curso tras curso, garantizando el crecimiento del capital humano en España en los próximos años.

05 Incentivar la educación a través de la Formación Profesional. Establecer esquemas fiscales más favorables para quienes decidan contratar -o acogerse- a esta opción formativa.

Como se ha dicho en el apartado anterior, la Formación Profesional en España sufre de dos grandes problemas: falta de conexión con la empresa y escasez de alumnos interesados en ella. Siguiendo el análisis realizado por Florentino Felgueroso (Felgueroso, 2011) para solucionar estos dos problemas, se propone una reforma que acerque el sistema español al que actualmente impera en Suiza, Austria, Alemania o Dinamarca.

El sistema de formación profesional suizo es conocido como "sistema dual" ya que alterna la educación en la escuela o centro con el aprendizaje remunerado en la empresa. Según la OCDE Education at a Glance (OCDE, 2011c) un 60% de los estudiantes de secundaria suizos siguen itinerarios de formación profesional duales. En España, aproximadamente un 43% de los estudiantes sigue estudios de Formación Profesional y sólo un 2% lo hace bajo la fórmula de la formación dual.

El sistema dual ofrece dos grandes ventajas. En primer lugar, prepara a los jóvenes para su entrada en el mercado de trabajo, desde el punto de vista teórico y práctico. Además se adapta a las necesidades de las empresas, garantizando un nivel formativo óptimo para sus necesidades. Este hecho, explicaría por qué Suiza tiene una de las tasas de paro juvenil más bajas entre los países europeos.

La principal ventaja del modelo dual es que la transición de la escuela al mercado de trabajo es paulatina y más temprana. De este modo, al final de la educación secundaria los estudiantes disponen ya de una cierta experiencia laboral y no sólo de ciertos conocimientos y un diploma acreditativo.

Para que este sistema sea realmente efectivo, es necesario un acuerdo entre empresas, agentes sociales y centros educativos. La coordinación es clave para garantizar un aprendizaje útil en ambos "mundos" y para que la experiencia sea enriquecedora y útil para estudiantes y empresarios. El principal reto es el de ofrecer opciones formativas que sean atractivas para las empresas tanto en el corto como en el largo plazo.

Junto a esta propuesta de cambio estructural en el diseño de la Formación Profesional, es necesario señalar que el Gobierno ya ha puesto en marcha algunas modificaciones del actual sistema. En la reforma anunciada hace unas semanas se incorporan nuevas titulaciones, se incrementa la formación semi-presencial y, para los mayores de 20 años, se establecen tímidamente algunos sistemas de formación dual.

Además, se ha optado por flexibilizar la oferta formativa para lograr una mejor adaptación a las demandas del entorno socioeconómico. Para ello se ha incrementado la oferta parcial de títulos de FP a la población adulta para facilitar el acceso a estos estudios y se ha permitido a los centros "organizar programas formativos dirigidos a jóvenes mayores de 17 años que abandonaron prematuramente el sistema educativo sin ninguna cualificación profesional con el objetivo de favorecer su incorporación al mercado laboral."

Mientras estas reformas y propuestas llegan a buen puerto, es necesario establecer incentivos y bonificaciones que faciliten la incorporación de los estudiantes actuales de Formación Profesional al mercado laboral en el corto plazo. La eliminación o reducción de las cotizaciones a la seguridad social para los trabajadores contratados formados a través de la Formación Profesional es una opción a tener en cuenta en este sentido.

ENTORNO MACROECONÓMICO

06 Adaptar el calendario de reducción del déficit público y minimizar sus efectos sobre la demanda agregada.

En el año 2011, España registró un déficit público del 8.4% del PIB. El año anterior fue del 9.3%. En ambos casos muy por encima del límite del 3% del PIB fijado por el acuerdo de Maastricht. Este alto déficit se traduce en nuevo endeudamiento público a tipos de interés cada vez más altos. El círculo se cierra con el pago de esos intereses que, nuevamente, incrementan el déficit y la emisión de deuda.

La ruptura de este ciclo debe lograrse por la vía de la reducción del déficit, a través de las dos variables que el Gobierno puede controlar directamente: el gasto público y las tasas impositivas. En ambos casos, si se opta por reducir el gasto público o por incrementar las tasas impositivas, el efecto sobre el PIB es contractivo, lo que ralentiza la recuperación y afecta negativamente la creación de puestos de trabajo.

Para cumplir con el calendario que España ha acordado con sus socios europeos, en el año 2012 debería reducir su déficit hasta el 6.3% del PIB. En el año 2013 debería alcanzar el 5.4% del PIB y, finalmente, en 2014, el 2.8% del PIB. El objetivo, dadas estas circunstancias, sería doble. Por un lado, ralentizar el calendario de consolidación lo más posible y, por otro, consolidar las cuentas públicas con el menor efecto posible sobre el PIB.

En lo referente a la adaptación del calendario de déficit, España se encuentra con una importante barrera: la desconfianza de los inversores. Retrasar el cumplimiento de los objetivos acordados con Bruselas sería tremendamente negativo para los intereses que el Estado debe pagar por su deuda pública.

La mejor alternativa sería acordar un nuevo calendario con Bruselas que permitiera llevar hasta 2015 la reducción del déficit por debajo del umbral del 3%. Esto daría legitimidad al ajuste español, minimizando el efecto negativo que tendría sobre los intereses pagados por la deuda. Además, incrementaría el margen de acción del gobierno dándole un horizonte más asumible que el actual, muy exigente.

La modificación del calendario de reducción del déficit público está, por tanto, "fuera del alcance" del Gobierno. Dependiendo tanto de él como de su acuerdo con Bruselas. Lo que sí está en sus manos es decidir el modo en que se reduce el déficit público. La primera opción debe ser disminuir el gasto público lo más posible, pues su efecto contractivo sobre el PIB es menor que el de las subidas impositivas.

Para realizar la reducción del gasto público del modo más inteligente y efectivo posible, se propone la creación de un consejo de Política Fiscal y Presupuestaria que, al estilo de lo que ocurre en Suecia o Reino Unido, analice las partidas de gasto y proponga reducciones en aquellas menos útiles y cuya eliminación genere menos daño a la creación de empleo y riqueza en el país.

La creación de este órgano ha sido impulsada por la Comisión Europea y el Fondo Monetario Internacional como parte del programa de rescate del sistema financiero español. Su puesta en funcionamiento ha de ser inmediata, pues es urgente que el Estado recorte el gasto no productivo como parte de su estrategia de consolidación presupuestaria. Las subidas de impuestos deben restringirse, tras la última subida del IVA. Su efecto contractivo debe ser evitado, dentro de lo posible.

07 Promover la creación de Eurobonos que permitan mutualizar el riesgo soberano dentro de la Eurozona, como contrapartida a las necesarias medidas de austeridad.

Los eurobonos son títulos de deuda pública emitidos de manera conjunta por los países miembros de la eurozona. En caso de aprobarse su creación, el abono del principal y los intereses sería realizado de manera colectiva, sin importar quien fuera el emisor originario del título. Es decir, la Eurozona emitiría deuda pública como si de un país más se tratara.

Este proceso de mutualización de deuda en la eurozona beneficiaría a los países que pagan mayores intereses por ella y perjudicaría a quienes pagan menores cuantías por colocar sus títulos. El objetivo sería, por tanto, estabilizar el mercado de deuda pública para los países que, como España, Irlanda, Italia, Portugal o Grecia, enfrentan dificultades para financiarse en los mercados. Esa seguridad extra que los Eurobonos les aportarían, serviría para compensar el coste que las medidas de austeridad puestas en marcha están teniendo sobre sus economías.

De entre todas las propuestas existentes para crear un sistema de eurobonos, la más plausible e inteligente es la de Jakob von Weizsäcker y Jacques Delpla (Von Weizsäcker, 2010, 2011). Su propuesta contempla la creación de dos categorías de Eurobonos: los bonos azules y los bonos rojos. Los primeros serían los eurobonos propiamente dichos y los segundos serían el equivalente a los bonos nacionales actuales.

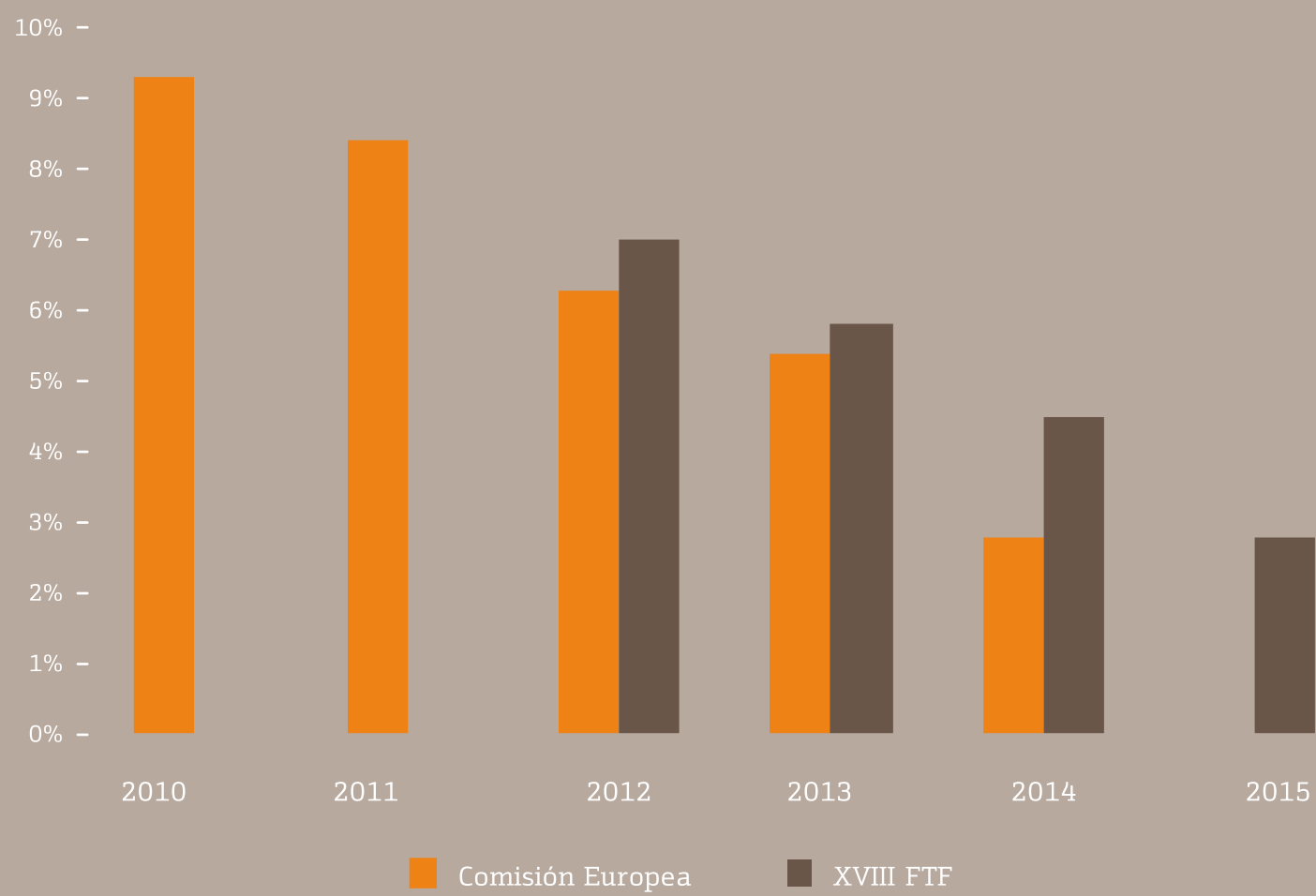


Gráfico 23. Calendarios alternativos de reducción del déficit público 2010 - 2015
Fuente: Gobierno de España, Comisión Europea y elaboración propia.

Los bonos azules podrían ser emitidos para financiar el equivalente a una deuda del 60% del PIB nacional. Cualquier emisión que superara ese listón podría realizarse, únicamente, con emisiones nacionales a cargo de los bonos rojos, con el consiguiente incremento de los intereses. Los países con grandes porcentajes de deuda sobre PIB, como Italia o Grecia, recibirían un gran incentivo para hacer ajustes fiscales, gracias a la posibilidad de mutualizar su deuda, hasta el 60% de su PIB.

La creación de Eurobonos, de nuevo, no está enteramente en manos del Gobierno español. Dentro de la Unión Europea existe, todavía, un gran escepticismo en países como Austria o Alemania que creen que restaría presión a los países afectados por la crisis de deuda para que reduzcan su déficit y pusieran en marcha las reformas que sus economías necesitan.

Su implantación sería muy positiva para la economía española, en todo caso. En primer lugar, reduciría los intereses que tendría que pagar por su nueva deuda lo que, a su vez, redundaría en un menor déficit público. En segundo lugar, el ritmo del ajuste del sector público podría ser algo más suave, lo que reduciría el efecto contractivo sobre el PIB y limitaría la destrucción de puestos de trabajo.

08 Incrementar la liquidez en el sistema financiero a través de procesos de recapitalización de las entidades y de inyecciones de fondos por parte del Banco Central Europeo.

En el momento en el que la reunión del XVIII Future Trends Forum tuvo lugar, la situación del sistema financiero en España era muy delicada, pero todavía no había necesitado de la ayuda de la Unión Europea y el FMI para seguir funcionando con normalidad. En aquel contexto se formularon propuestas para recapitalizar el sistema financiero con fondos públicos europeos y nacionales, acelerando la reestructuración del sector que desde 2010 venía llevándose a cabo.

El 9 de junio de 2012 el Ministro de Economía y Competitividad, Luis de Guindos, anunció que el sistema financiero español sería financiado con hasta 100.000 millones de euros de fondos europeos. A cambio, la Comisión Europea y el Fondo Monetario Internacional fijarían las condiciones a las que las entidades financieras deberían someterse. Dichas condiciones tienen forma de medidas concretas y reformas que deben aplicarse para impulsar la recuperación del sector financiero y facilitar el crédito a ciudadanos y empresas.

Este conjunto de medidas, coincidentes en su mayoría con las planteadas en el XVIII Future Trends Forum, se estructuran en torno a tres categorías: condiciones para los bancos rescatados, condiciones horizontales para todo el sistema financiero y condiciones para el gobierno en sí.

Las condiciones a los bancos rescatados, exigen la creación de un Banco Malo que facilite la segregación de activos de las entidades afectadas, la asunción de pérdidas por parte de quienes adquirieron participaciones preferentes y la reforma de los órganos de administración de las entidades afectadas, eliminando de ellos a los cargos políticos.

Las condiciones para todo el sistema, pretenden incrementar los ratios de solvencia, reformar los órganos reguladores y supervisores y establecer nuevas provisiones respecto a las carteras de crédito. El objetivo de las medidas sistémicas y para cada entidad es fortalecer el sistema financiero y recuperar el flujo de crédito en el medio plazo.

En cuanto a las condiciones o recomendaciones establecidas para el gobierno, se solicita el máximo cumplimiento del procedimiento de déficit excesivo, en las condiciones anteriormente expuestas, ajustándose al calendario pactado.

Además, se obliga a las autoridades españolas a presentar un plan para el fortalecimiento del flujo crediticio fuera del sector bancario, incluyendo fondos de capital riesgo. Este conjunto de medidas responden a las necesidades actuales del sector financiero, pero para maximizar su efecto deben evitarse algunos de los errores presentes en todo el proceso.

La falta de concreción, la lentitud y las continuas contradicciones entre los organismos al mando del proceso resta credibilidad al rescate. Para que la reestructuración y la recapitalización de las entidades financieras sea creíble y eficaz debe ejecutarse rápidamente y comunicarse de manera clara, para evitar el pánico entre ciudadanos e inversores.

Es necesario que tanto la Unión Europea como el Gobierno de España anuncien un plan a medio y largo plazo, para el sistema financiero español. En él han de establecerse prioridades claras y escenarios alternativos. Las entidades financieras y los ciudadanos necesitan un marco, claro y estable, en base al cual tomar sus decisiones de inversión y consumo.

09 **Acelerar el desapalancamiento del sector privado, facilitando el incremento del consumo y la inversión por parte de ciudadanos y empresas.**

El endeudamiento total de la economía española (sector público y sector privado) alcanza, aproximadamente, el 350% del PIB. Esto significa que España se enfrenta a un proceso, largo y costoso, de desendeudamiento. Lo que se traduce en menores niveles de inversión por parte de las empresas, y de consumo, por parte de los ciudadanos, como señala Martin Wolf (Wolf, 2012).

Es necesario señalar que la deuda privada en España está mayoritariamente canalizada a través del sistema financiero. Como consecuencia de ello, los mecanismos de resolución, consolidación y recapitalización de las entidades financieras, citadas en la propuesta octava, deberían contribuir decisivamente a aliviar el peso de la deuda privada sobre el conjunto de la economía.

La relación del endeudamiento privado en España con los problemas bancarios y la dinámica de los precios de la vivienda están fuera de toda duda. El mayor acceso a la vivienda como consecuencia de la caída de sus precios, debería ayudar a acelerar el proceso de desendeudamiento de la economía española, a través del sistema financiero.

Para limitar los efectos del desapalancamiento e incrementar la velocidad del mismo existen dos alternativas: transferencias de capital y quiebras o suspensiones de pagos de compañías y ciudadanos. En primer lugar, las transferencias de capital hacen referencia a la venta de activos actualmente en manos de empresas y ciudadanos sobreendeudados a otros autofinanciados. La transmisión de dichos activos podría hacerse sin coste impositivo para incentivar el desapalancamiento.

En cuanto a las suspensiones de pagos y quiebras de ciudadanos y empresas existen dos opciones. La primera de ellas es la promulgación de una nueva ley de quiebras que permita a los ciudadanos particulares acogerse a un sistema de suspensión de pagos similar al que disfrutaban las empresas. Este proceso reduciría parte del endeudamiento privado que acompaña al país y podría ser manejable a nivel agregado. El problema de esta opción es el efecto negativo que tendría sobre el sistema financiero que ya sufre una morosidad media cercana al 10%.

La segunda opción es simular un efecto similar al de la quiebra conjunta a través de mayor inflación. La alta inflación se traduciría en tipos de interés reales negativos, lo que potenciaría la inversión en activos reales. El problema de esta aproximación es cómo incrementar la tasa de inflación en medio de una recesión como la actual. En el caso de España, la dependencia del Banco Central Europeo y la carencia de moneda propia limitan las opciones al mínimo. En el actual contexto, de hecho, es más factible un escenario deflacionario que de uno inflacionario.

Pese a que cualquiera de estos sistemas puede ayudar a acelerar el desendeudamiento del sector privado, es necesario señalar que estamos ante un proceso lento y costoso, que difícilmente puede suavizarse. La reestructuración de la deuda pública o privada debe ir acompañada de estímulos fiscales para quienes la lleven a cabo. Se trata de dos herramientas que deben emplearse de manera complementaria, nunca sustitutiva.

EL CUARTO SECTOR

10 **Establecer incentivos fiscales para las empresas, trabajadores y sponsors participantes en actividades económicas relacionadas con el denominado "cuarto sector".**

El principal problema existente en la actualidad con el cuarto sector es su difícil delimitación. Estamos ante un ecosistema en nacimiento y expansión, todavía no contemplado por muchas legislaciones explícitamente, como en el caso de España. El primer punto sería, por tanto, crear un marco legal propio para delimitar las empresas participantes en el cuarto sector y, de este modo, poder crear sistemas de incentivos fiscales específicos para ellas.

El primer paso en este proceso debe ser definir el sector, propiamente dicho. Siguiendo la legislación existente al respecto en siete estados norteamericanos, podríamos decir que las empresas pertenecientes al cuarto sector son aquellas que ofrecen productos o servicios a precios preferenciales a comunidades o individuos con escaso nivel económico, que promocionan la creación de oportunidades económicas para ciudadanos más allá del empleo en las empresas tradicionales, que preservan el medio ambiente, que mejoran la salud de los ciudadanos, que promocionan artes y conocimiento, que incrementan el flujo de crédito a entidades con objetivos sociales o que luchan por cualquier otro beneficio para la sociedad.

Con esta delimitación legal sería absolutamente justificable, desde el punto de vista económico, la eliminación de ciertos tributos y la reducción de tipos impositivos a las empresas cuya actividad pudiera ser adscrita al cuarto sector. Su actividad socialmente responsable y constructiva debe ser recompensada con una menor aportación a las arcas públicas.

Para que los incentivos puedan ser establecidos de manera justa y responsable, es necesario crear un registro de empresas del cuarto sector. Sólo así, tras un estudio caso a caso, podría validarse la adecuada adscripción de la entidad, convirtiéndola en justamente merecedora de las ayudas y programas de incentivos diseñados.

Los incentivos fiscales deben ir en dos direcciones. En primer lugar, deben dirigirse a las empresas ya existentes pertenecientes al cuarto sector. Tras el registro correspondiente, tendrán derecho a un tipo reducido del impuesto de sociedades y a la contratación de trabajadores con un menor pago de cargas sociales.

En segundo lugar, deben establecerse incentivos para la creación de nuevas empresas pertenecientes al cuarto sector. Para ello, debe reducirse el importe a desembolsar en el momento de la constitución de la sociedad. Sería deseable diseñar una nueva forma societaria, o adaptar alguna de las existentes, para aquellas empresas cuya labor social les haga merecedoras de condiciones más favorables.

La incorporación de estas compañías a redes de trabajo nacionales, como las existentes en el País Vasco o en Estados Unidos, amparadas por el Estado, sería otra buena medida para favorecer el desarrollo y crecimiento del sector.

EL MERCADO DE TRABAJO

11 Potenciar y desarrollar los intermediarios privados participantes en el mercado de trabajo. Favorecer su colaboración con el sistema nacional de empleo a través de contratos para acciones concretas y beneficios fiscales.

Las empresas de trabajo temporal en España participan en un 14% de las colocaciones que se dan en el mercado de trabajo, aproximadamente. Esta cifra contrasta con el 3% alcanzado por los servicios públicos de empleo. Con estos datos encima de la mesa, a partir de 2011, se permitió a las empresas de trabajo temporal - y a cualquier otra compañía - la posibilidad de establecerse como agencia de intermediación laboral con una simple declaración responsable.

La legislación aprobada en enero de 2012 señala que los servicios prestados por las agencias de colocación serán gratuitos para los trabajadores. Realizarán actividades de intermediación laboral a las que podrán acompañar actuaciones de orientación, información profesional y selección de personal.

En lo referente a su relación con las autoridades públicas, se permite su actuación de forma autónoma o como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. Su funcionamiento deberá ser autorizado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Todas estas reformas acercan a España a la realidad existente en otros países como Alemania o Austria. La interacción de estas compañías con el sistema público de empleo es todavía, sin embargo, mínima. Según las propias agencias, aunque existen convenios ya firmados con las autoridades públicas, éstos no llegan a aplicarse por la falta de concreción existente sobre la financiación de los programas.

Aunque la reforma laboral presentada a principios de 2012 intenta solucionar este problema, lo cierto es que sigue siendo necesario desarrollar y armonizar la regulación de las agencias privadas de colocación. La normativa debe facilitar una colaboración con las entidades públicas más sencilla y efectiva, garantizar la protección legal de las partes implicadas y establecer un sistema de financiación claro y estable.

Para que la tarea de las agencias privadas de colocación de empleo sea más sencilla y eficaz, es necesario que el sistema público de empleo también se modernice. Ello exige una mayor colaboración entre comunidades autónomas, una actualización de sus servicios telemáticos y una mayor conexión con las empresas. Su bajo nivel de colocaciones en el mercado es una señal inequívoca de la necesidad urgente de reformas que aqueja al sistema público de empleo.

12 Simplificar la legislación laboral existente y crear un nuevo "contrato único" con una indemnización creciente por año trabajado.

En España existen 16 tipos de contrato diferentes. La simplificación de las tipologías contractuales ayudaría a eliminar las diferencias entre temporales e indefinidos y a simplificar la relación entre empresarios y trabajadores. Siguiendo la propuesta desarrollada por cien economistas españoles (FEDEA, 2009), la creación del llamado "contrato único" sería la solución más adecuada para este problema.

La propuesta de contrato único tiene tres componentes diferenciadas. La primera es la de un contrato laboral con indemnizaciones crecientes con la antigüedad. La segunda es la supresión de la mayoría de las modalidades de contrato temporal y la tercera la supresión del contrato indefinido ordinario.

El contrato con indemnizaciones crecientes es un contrato indefinido que, inicialmente, tiene más elementos en común con un contrato temporal pero que, con el tiempo, va adquiriendo las características del indefinido. Las ventajas de este sistema son numerosas. En primer lugar, todos los contratos serían indefinidos per se, lo que extendería la protección judicial a los trabajadores bajo esquemas de contratación temporal. Se eliminaría así el incentivo generador de la temporalidad.

La introducción del nuevo contrato respetaría la protección de los empleados indefinidos actuales. De este modo no se produce una pérdida de derechos. La única diferencia es que para la obtención del mayor grado de protección, es necesario acumular antigüedad en la empresa.

Finamente, se propone una doble escala en función de la procedencia o improcedencia del despido. Para los despidos procedentes, la indemnización sería de 8 días por año trabajado, mas dos días extra por cada año trabajado hasta un máximo de veinte días. Para los despidos improcedentes, sería de 12 días por año trabajado, más tres días extra hasta un total de 33 días por año trabajado.

REFORMA CONTRACTUAL

Contrato Único: Indemnización Creciente	Eliminación Contratos Existentes
Procedente 8 días + 2 días/año trabajado ≤ 20 días	Temporales
Improcedente 12 días + 3 días/año trabajado ≤ 33 días	Indefinidos

En cuanto a la supresión de los contratos temporales, no se generaría un incremento de los costes de despido. Los niveles iniciales del contrato con indemnizaciones crecientes son similares a los existentes, hoy en día, para los contratos temporales convencionales. La coexistencia de ambas modalidades podría darse perfectamente, aunque los incentivos establecidos harían que el contrato con indemnizaciones crecientes fuera creciendo mientras el temporal tradicional disminuye.

Finalmente, se eliminaría el contrato indefinido tradicional para las nuevas contrataciones, pero se mantendrían los derechos adquiridos en los contratos en vigor actualmente. De este modo se erradicaría la indemnización de 45 días por año trabajado, excesivamente alta si se compara con el resto de países del mundo.

Como vimos en el Gráfico 5, la dualidad es uno de los grandes problemas del mercado de trabajo que no ha sido abordada por ninguna de las recientes reformas laborales. Todos los intentos se han centrado en la introducción de nuevos contratos o en la modificación de algunos de los existentes. Los resultados de estos pequeños cambios han sido mínimos, hasta el momento.

La evidencia empírica sugiere que tanto Pymes como grandes empresas utilizan la contratación temporal como la forma más barata de flexibilidad interna en tiempos de crisis. Es urgente que se ofrezca una alternativa viable y útil para trabajadores y empresarios que solucione esta disfunción. El contrato único es la mejor vía para alcanzar este objetivo, desde el punto de vista económico y legal.

13 Separar la indemnización por despido de la percepción del subsidio por desempleo.

Cuando un trabajador es despedido recibe una indemnización económica por ello. La cuantía de esta compensación varía en función del tipo de contrato que tuviera, del tiempo que llevara trabajando en la empresa así como de otras condiciones que pudieran haberse pactado al inicio de la relación laboral. Al mismo tiempo, el trabajador pasa a estar desempleado y a percibir un subsidio por ello por parte del Estado.

Este mecanismo se traduce en una doble compensación al trabajador, que recibe ambas sumas (la de la empresa y la del Estado) en el mismo momento. Para el trabajador es un problema importante pues, si tarda algún tiempo en encontrar un nuevo puesto de trabajo, puede encontrarse con el agotamiento de ambas cuantías.

Desde el punto de vista del Estado no deja de ser paradójico que, en muchas ocasiones, se esté subsidiando a trabajadores que, aunque están desempleados, han salido de su último empleo recibiendo cuantiosas sumas por ello.

La solución a este doble problema vendría a través de la separación temporal de la indemnización por despido y de la prestación por desempleo. Así, la prestación por desempleo sólo se cobraría una vez que la cuantía recibida por la indemnización se "agotase". El modo de calcular ese momento sería el resultado de dividir el total recibido por la cuantía que se recibirá, mensualmente, a través del subsidio por desempleo.

De este modo se consigue un doble objetivo. Por un lado, el trabajador tiene cubiertas sus necesidades financieras básicas durante más tiempo. Por otro, el Estado comenzaría a desembolsar las prestaciones por desempleo más tarde y, en muchos casos, no tendría que llegar a abonarlas si el trabajador encontrara un nuevo puesto de trabajo antes de que la cuantía de la indemnización por despido se agotara.

El efecto de esta medida a nivel agregado sería muy positivo. Por un lado existiría un claro incentivo para que los servicios públicos de empleo disminuyeran los tiempos de desempleo de los trabajadores, con el objetivo de reducir gastos. Por otro, el Estado reduciría drásticamente el gasto conjunto en prestaciones por desempleo, una de las partidas que se lleva una mayor parte del gasto público.

En este sentido, la disminución del gasto público en prestaciones por desempleo tendría un efecto añadido sobre el déficit público. Se impulsaría su reducción y, con ella, se daría un pequeño empujón a la consolidación de las cuentas públicas y a la caída del endeudamiento del sector público español.

14 Rediseñar las políticas activas de empleo existentes en España, dirigiéndolas especialmente hacia la reducción del desempleo juvenil.

Las llamadas "políticas activas de empleo" son aquellas dirigidas a facilitar una recolocación de los desempleados más rápida. La última reforma laboral aprobada por el gobierno no profundizó lo suficiente en este tipo de acciones, especialmente necesarias para combatir el desempleo juvenil en España, como señala Samuel Bentolila (Bentolila, 2012a).

La reforma laboral reincide en las bonificaciones como estímulo principal a la contratación. Un error, dadas las numerosas bonificaciones actualmente existentes, para contrataciones de todo tipo. El principal problema del sistema de bonificaciones existente en la legislación española es que van dirigidas a grupos de trabajadores especialmente amplios. Esto tiene dos efectos sobre la generación de empleo. En primer lugar, se produce el efecto "peso muerto", que bonifica a contrataciones que se harían igualmente. Además, se da un efecto sustitución que simplemente traslada la contratación de los bonificados a los no bonificados.

Como bien señala Bentolila, es necesario limitar, por tanto, el uso de las bonificaciones restringiéndolas a los contratos formativos. Al mismo tiempo es imprescindible aumentar el gasto en formación para los desempleados. Una gran parte de los parados españoles proceden del sector inmobiliario, un sector que previsiblemente no volverá a crecer hasta dentro de algunos años.

La economía española necesita incrementar la formación a los parados con escasa cualificación. Su proceso de reducción es clave para que vuelvan a encontrar un puesto de trabajo rápidamente y para poder disminuir la tasa de paro estructural de la economía.

Las necesidades de formación son especialmente urgentes en el caso de los jóvenes. Muchos de los desempleados de menor edad abandonaron sus estudios en el momento álgido de la expansión. Las políticas encaminadas a su reeducación son, en este caso, todavía más necesarias.

Entre las medidas que podrían mejorar la situación de los jóvenes, estarían la vinculación del contrato de formación y aprendizaje con la formación profesional reglada (siguiendo el sistema dual suizo o alemán, anteriormente expuestos), la potenciación del retorno a la educación reglada para completar estudios secundarios (a través de becas, ayudas y descuentos) o el establecimiento de un salario mínimo diferencial para los menores de 18 años.

Como se dijo en la sección tercera, en un mercado global crecientemente exigente, los trabajadores deben enfrentarse a un entorno cambiante y a diferentes puestos de trabajo. Esto se traduce en la necesidad de programas de reeducación y formación continua. El Estado tiene el deber de poner en marcha políticas activas de empleo que preparen a los trabajadores para satisfacer las necesidades de las empresas. A través de bonificaciones sólo se consigue "esconder" el problema. La realidad es que España cuenta con un alto número de desempleados que no resultan atractivos para las empresas contratantes.

15 Rediseñar las prestaciones por desempleo para limitar su efecto negativo sobre la creación de empleo y la movilidad de los trabajadores.

Las prestaciones por desempleo son necesarias y positivas para cualquier economía. Más aún en el caso de la española, especialmente castigada por altos niveles de paro. Gracias a ellas los ciudadanos pueden mantener su consumo y subsistir en condiciones adecuadas.

Junto a este efecto positivo, existen consecuencias menos obvias, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico, que impulsan una necesaria evaluación, revisión y reestructuración de las mismas.

Desde el punto de vista macroeconómico, como señala de nuevo Bentolila (Bentolila, 2012b), el gobierno ha fijado como objetivo para 2012 una caída del 5.4% en el pago de prestaciones por desempleo. Hasta el mes de mayo se había producido un incremento del 4.6%.

Esta cifra compromete los objetivos de reducción de las prestaciones (y, por tanto, del déficit) en los siguientes ejercicios. Entre 2012 y 2014 se espera una reducción de 13.764 millones de euros.

A nivel microeconómico los efectos que una prestación por desempleo demasiado alta tiene sobre la predisposición de un desempleado a encontrar un nuevo puesto son de sobra conocidos: puede actuar como una motivación negativa. La fijación adecuada de la prestación es, por tanto, fundamental para crear la estructura de incentivos adecuada en los desempleados y para controlar su gasto como estabilizador automático.

La reforma laboral recientemente aprobada por el gobierno disminuye la cuantía de las prestaciones y endurece su obtención. Estas reformas, que van en la dirección adecuada, pueden resumirse en los siguientes aspectos.

La primera novedad legislativa la encontramos en la reducción de las prestaciones por desempleo contributivas. La legislación previa garantizaba una reposición del 60% del salario a partir del séptimo mes, hasta 24 meses. A partir de ahora esa tasa disminuirá al 50%. Además se ha reducido la cobertura para los parados que agoten las prestaciones contributivas o quienes no alcancen el mínimo para ello.

La literatura económica ha estudiado, en numerosas ocasiones, el efecto que una reducción de la prestación por desempleo tiene sobre la tasa de paro. Siguiendo el trabajo realizado José María Arranz y Juan Muro (Arranz, 2004), por ejemplo, se estima que el recorte de la prestación establecido por el gobierno reducirá la salida del paro de aquellos trabajadores que lleven desempleados entre 1 y 6 meses. Para los parados de larga duración ocurrirá exactamente lo contrario.

La segunda novedad la encontramos en la gestión de la recepción de la prestación por desempleo. Los nuevos requisitos son más exigentes y obligan al trabajador a demostrar su posición activa en el mercado de trabajo. Se anulará, además, su abono cuando se perciban indicios suficientes de fraude.

La reforma laboral recientemente aprobada deja, sin embargo, algunos aspectos mejorables en lo referente al rediseño de las prestaciones por desempleo. En primer lugar, sería deseable que las políticas pasivas estuvieran directamente conectadas con las activas. Las reformas y cambios propuestos en la sección anterior, relativos a la gestión de las políticas activas de empleo, deberían hacer que esta relación impulsara a más trabajadores al mercado de trabajo.

En segundo lugar, la reducción de las cuantías de las prestaciones, así como la separación del cobro de la indemnización por despido de la recepción de la ayuda pública, deberían servir para incrementar la oferta laboral. Así sucedió en Alemania, como se expuso en la sección dos. Y, aunque su efecto en el corto plazo fue un pequeño repunte del desempleo, en el medio plazo ayudó a disminuir la tasa de desempleo estructural en más de dos puntos.

Finalmente, la posibilidad de recibir toda la prestación por desempleo en un único pago nada más ser despedido, bajo la condición de que se emplee en la creación de una empresa, es otro mecanismo probado con éxito en multitud de países y que sólo está presente en España de manera casi anecdótica.

EMPRENDIMIENTO

16 Crear el nuevo "área de emprendimiento" en el que startups y nuevos emprendedores puedan beneficiarse de una legislación más sencilla y de incentivos para la puesta en marcha de su compañía.

La construcción de áreas de emprendimiento, útiles, productivas y competitivas a nivel global es una obsesión para gobiernos y entidades públicas en todo el mundo. Tanto si se trata de un área geográfica como si nos referimos a un conjunto de condiciones para potenciar el florecimiento de pequeñas empresas innovadoras, hay una serie de acciones que sin duda deben tomarse para garantizar su éxito.

La primera de ellas es, generalmente, la menos tenida en cuenta. Los grandes polos de innovación mundiales (Silicon Valley, Boston...) están situados cerca de las mejores universidades técnicas, como apunta Irving Wladawsky-Berger (Wladawsky-Berger, 2011). En el caso de Silicon Valley, Stanford y Berkeley. En Boston, Harvard y el Massachusetts Institute of Technology.

Si bien no es necesario que para que un tejido emprendedor florezca éste tenga que estar concentrado en una misma área y ésta deba estar cerca de una gran universidad, la conectividad y las relaciones con los ingenieros, investigadores y emprendedores líderes en cada campo es fundamental. En este sentido, el establecimiento de convenios con los centros pioneros en España en lo que a ingeniería e investigación se refiere (Universidad Politécnica de Cataluña, Universidad Politécnica de Madrid...) es clave para ayudar al desarrollo de empresas pioneras a nivel global.

Junto a este enfoque estructural, que para dar frutos requerirá de tiempo y de un cambio de mentalidad importante en la Universidad y en la Administración, existen medidas para simplificar el funcionamiento de las nuevas empresas y para impulsar su crecimiento, más allá de las difíciles condiciones económicas que ahora tienen que afrontar.

Debe redactarse un plan de emprendimiento que analice la realidad del sector en España y que señale las prioridades, tanto a nivel presupuestario como a nivel sectorial. Dicho plan tendrá diferentes horizontes temporales e intentará atacar los problemas que a corto y medio plazo impiden en el desarrollo de empresas innovadoras en España. El plan se centrará en cuatro grupos de medidas: sistema impositivo, oficinas públicas de asesoramiento y ayuda, creación de una red emprendedora y financiación empresarial.

En primer lugar, desde el punto de vista del sistema impositivo, aquellas compañías de reciente fundación que operen en sectores estratégicos para la economía española (nuevas tecnologías, formación, energía, infraestructuras...) deben tener acceso a un nivel reducido de impuesto de sociedades e IVA. De igual modo, deben tener la oportunidad de contratar nuevos trabajadores sin que sea necesario abonar las cotizaciones a la seguridad social.

En segundo lugar, las oficinas públicas de asesoramiento y ayuda a los emprendedores que existen en casi toda España deben mejorar su funcionamiento y utilidad. Además de contribuir en el diseño y evaluación de los planes de negocio, como actualmente hacen, es necesario que actúen como punto de encuentro entre universidades y emprendedores. Su tarea debe ser activa, tratando de involucrar a investigadores, financiadores y administraciones públicas en aquellos proyectos verdaderamente interesantes.

En tercer lugar, el Estado debe incentivar, promocionar e incluso financiar encuentros constantes, a nivel nacional e internacional, de empresarios, investigadores, profesores universitarios y business angels. Este tipo de encuentros, generalmente organizados por los propios emprendedores u organizaciones-vivero, deben convertirse en una de las señas de identidad de la marca España.

Su correcto funcionamiento debe ayudar a que las empresas crezcan y se desarrollen bajo el amparo de financiadores y con la ayuda del último conocimiento creado en el país. La estrecha relación entre los agentes presentes en el proceso de innovación empresarial es una de las razones del éxito de otras áreas de emprendimiento a nivel mundial.

En cuarto lugar, debe conseguirse financiación preferente para los proyectos de innovación generados en España dentro de los sectores estratégicos fijados por el plan de emprendimiento. Dicha financiación debe ser canalizada a través de las oficinas públicas de emprendimiento, que actuarán como avalistas frente a entidades financieras y business angels, en los casos en los que los proyectos resulten suficientemente atractivos.

En España han operado las líneas ICO para financiar este tipo de operaciones. El problema principal por el que su funcionamiento no ha sido óptimo es la falta de proyectos verdaderamente interesantes y con capacidad de generar rendimientos futuros. Las líneas ICO para emprendedores deben, por tanto, seguir existiendo. El plan de emprendimiento propuesto en este apartado, debería servir para estimular la aparición de proyectos potentes financiables con estos fondos, así como con dinero privado.

Este conjunto de medidas deben contribuir a la aparición de ecosistemas de emprendedores a nivel nacional. Cada vez son más las ciudades y los países que cuentan con un tejido innovador que no está, necesariamente, asentado en el mismo territorio. España cuenta con ventajas comparativas en sectores en plena expansión global. La creación de mejores condiciones para los emprendedores es fundamental para el florecimiento de empresas punteras a nivel global, capaces de generar numerosos empleos.

SISTEMA IMPOSITIVO

- **Tipos reducidos**
Impuesto Sociedades
IVA
- **Reducción Seg. Social**

OFICINAS DE AYUDA

- **Papel activo**
- **Centro de Conexión**
- **Incremento financiación**



FOROS MENSUALES

- **Investigadores**
- **Empresarios**
- **Financiadores**

FINANCIACIÓN

- **Avales**
- **Líneas ICO**

17 Rediseñar el sistema de incentivos legales para la creación de nuevas empresas. Reducir las trabas administrativas y burocráticas que limitan el emprendimiento en España.

Como se ha repetido varias veces a lo largo de este documento, España ocupa la posición 133 del mundo en cuanto a facilidad de creación de empresas. Este dato pone de manifiesto una realidad preocupante: España es uno de los países del mundo donde abrir un negocio cuesta más. Sin tener en cuenta problemas como la obtención de financiación o la contratación de trabajadores.

Como se ha dicho, según Doing Business, en España se requieren 10 trámites, 28 días, un 4.7% de los ingresos para abonar los trámites y un 13.2% de los ingresos para fundar la compañía. Estas cifras contrastan con la media de la OCDE, situada en 5 trámites, 12 días, un 4.7% de coste en trámites y un 14.1% de capital inicial a desembolsar.

Los diez trámites necesarios para crear una compañía en España son los siguientes: obtención del certificado de nombre de la compañía, apertura de una cuenta bancaria, consignar la fundación frente a un notario, presentar la declaración de inicio de actividad ante Hacienda, obtención del documento fiscal acreditativo de la Comunidad Autónoma, incorporación de la compañía al registro mercantil, legalización de los libros de la compañía, emisión del certificado de inicio de actividad al ayuntamiento, inscripción en la Seguridad Social de los empleados de la compañía y, finalmente, inscripción en la delegación correspondiente de la Consejería de Trabajo o Industria.

De estos diez trámites sólo dos no tienen que ver con las administraciones públicas: la apertura de una cuenta bancaria y la obtención del certificado notarial. Esto significa que los otros ocho trámites deberían poderse hacer en una única visita, una vez se hubieran solventado los otros dos.

La creación de una ventanilla única donde realizar todos los trámites de apertura de una empresa, relacionados con la Administraciones Públicas, es la mejor alternativa para solucionar este problema. La realización de los mismos por parte de la Administración requeriría de cierto tiempo durante el cual el empresario podría empezar a operar con total normalidad, bajo una certificación provisional.

18 Acordar con todas las universidades españolas la instrucción de formación emprendedora obligatoria, adaptada a las condiciones y a las necesidades de cada una de las ramas formativas ofrecidas.

Hoy en día, casi todas las carreras universitarias ofrecen módulos de economía y formación empresarial. Sin embargo, son pocas las carreras en las que el emprendimiento es estudiado de manera separada. De hecho, esta materia se circunscribe, casi exclusivamente, a las carreras relacionadas con la administración y la dirección de empresas.

Desde el punto de vista sociológico, el emprendimiento es una actividad tradicionalmente no valorada por los ciudadanos españoles. Los resultados del Global Entrepreneurship Monitor así lo sugieren. El cambio de esta tendencia es lento y requiere de educación y esfuerzo por parte de administraciones públicas y universidades.

La inclusión de módulos o de asignaturas completas en todas las carreras o grados de formación profesional en las que se expliquen las nociones básicas necesarias para emprender es fundamental para corregir esta visión. La docencia emprendedora debe adaptarse a cada ámbito formativo, y debe mostrar las opciones y caminos disponibles para los estudiantes en su campo específico.

No podemos creer, sin embargo, que sólo por incluir en la docencia reglada una asignatura de emprendimiento las empresas empezarán a brotar por sí solas. El cambio educativo de mentalidad es algo necesario, pero no suficiente. La corrección de los factores que limitan el emprendimiento y la mejora de las condiciones con las que los empresarios deben lidiar son los mejores incentivos para la creación de nuevas empresas.

Conclusiones

Los empresarios, profesores e investigadores que participaron en el XVIII Future Trends Forum proponen un conjunto de reformas que deberían contribuir a solucionar el problema de mercado de trabajo que sufre la economía española.

Estas propuestas se basan en el análisis riguroso de la situación del mercado de trabajo en España, en el estudio de casos particularmente exitosos como el de Alemania, Israel o Singapur y en la observación de seis perspectivas sobre las que abordar la generación de empleo.

La economía española sufre las consecuencias de un mercado de trabajo disfuncional. La alta tasa de paro estructural, agravada por la situación coyuntural que el país atraviesa, es consecuencia de una enorme dualidad laboral, de una alarmante falta de flexibilidad en la relación empresario – trabajador y de una escasa productividad.

Alemania es un referente para la economía española gracias a sus reformas legales, iniciadas hace diez años. Su mercado de trabajo es extremadamente flexible y favorece su ajuste a través de horas y salarios, no mediante rescisiones contractuales. La estandarización de tipologías contractuales novedosas (mini-jobs, midi –jobs...) ha favorecido una caída de su tasa de desempleo estructural de alrededor de dos puntos.

Singapur debe el buen funcionamiento de su mercado de trabajo a dos factores. Su atractivo inversor y económico, por un lado, y sus instituciones laborales, por otro. El Consejo Nacional para los Salarios actúa como intermediador entre empresarios, trabajadores y gobierno. El objetivo de todas las partes implicadas es maximizar la creación de puestos de trabajo, por encima de la maximización salarial de los trabajadores actuales.

El comportamiento positivo del mercado de trabajo israelí se debe a su buena situación macroeconómica y al papel de su sector exterior. Sus saneadas cuentas públicas, unidas al control de los precios llevado a cabo por el Banco Central, contribuyen a generar un entorno empresarial dinámico. Las exportaciones tecnológicas, por otro lado, favorecen el crecimiento de la demanda agregada y la generación de empleo.

El crecimiento de la demanda agregada es un requisito fundamental para reducir la tasa de desempleo. Las reformas legales y estructurales necesitan del crecimiento económico para maximizar su efecto en la creación de puestos de trabajo.

El mercado de trabajo en España es uno de los más rígidos del mundo. La introducción de esquemas de flexiguridad, el rediseño de los subsidios por desempleo y el desarrollo de perfiles emprendedores entre quienes pierdan su puesto de trabajo son fundamentales para favorecer la creación de empleo en la economía española.

La creación de empresas, la obtención de financiación, la regulación laboral excesiva y la ineficiencia de la burocracia gubernamental son los cuatro obstáculos principales que los empresarios detectan como frenos de su actividad en España. Para incrementar su competitividad España debe poner en marcha reformas para facilitar el trabajo empresarial en estos cuatro ámbitos, entre otros.

La generación de empleo a través del emprendimiento y la innovación comprende el necesario crecimiento de empresas gacela, la participación activa del sector público y un sistema educativo capaz de potenciar las actividades emprendedoras.

El cuarto sector debe desarrollarse con fuerza en la economía española, dada su capacidad de crecimiento y generación de empleo. En la actualidad, según las estimaciones realizadas por las propias organizaciones, el cuarto sector representa entre un 5% y un 15% del PIB y genera entre 10% y un 20% de los puestos de trabajo en Estados Unidos.

España tiene un serio problema educativo. Los resultados en los test estándar muestran un sistema con graves deficiencias. Para que la generación de empleo de calidad pueda ser sostenida en el tiempo, es necesario reformar el sistema educativo en todos sus niveles y favorecer la reeducación de los trabajadores a lo largo de toda su carrera.

Las 18 reformas propuestas por el XVIII Future Trends Forum para revertir la actual situación del mercado de trabajo en España son las siguientes:

CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

SECTOR EXTERIOR

1. Potenciar, incentivar y favorecer el desarrollo de las ventajas comparativas españolas en el mercado global.
2. Reposicionar la marca España mediante una campaña global de comunicación que resalte las ventajas comparativas señaladas en la primera propuesta.
3. Reformar y simplificar la legislación española para favorecer las inversiones extranjeras y la unidad de mercado.

SISTEMA EDUCATIVO

4. Reformar el sistema educativo acercándolo más a la realidad anglosajona. Favorecer la formación en capacidades.
5. Incentivar la educación a través de la Formación Profesional. Establecer esquemas fiscales más favorables para quienes decidan contratar -o acogerse- a esta opción formativa.

ENTORNO MACROECONÓMICO

6. Adaptar el calendario de reducción del déficit público para hacerlo más asumible y minimizar sus efectos sobre la demanda agregada.
7. Promover la creación de Eurobonos que permitan mutualizar el riesgo soberano dentro de la Eurozona, como contrapartida a las necesarias medidas de austeridad.
8. Incrementar la liquidez en el sistema financiero a través de procesos de recapitalización de las entidades y de inyecciones de fondos por parte del Banco Central Europeo.
9. Acelerar el desapalancamiento del sector privado, facilitando el incremento del consumo y la inversión por parte de ciudadanos y empresas.

CUARTO SECTOR

10. Establecer incentivos fiscales para las empresas, trabajadores y sponsors participantes en actividades económicas relacionadas con el denominado "cuarto sector".

MERCADO DE TRABAJO

11. Potenciar y desarrollar los intermediarios privados participantes en el mercado de trabajo. Favorecer su colaboración con el sistema nacional de empleo a través de contratos para acciones concretas y beneficios fiscales.

12. Simplificar la legislación laboral existente y crear un nuevo "contrato único" con una indemnización creciente por año trabajado.

13. Separar la indemnización por despido de la percepción del subsidio por desempleo.

14. Rediseñar las políticas activas de empleo existentes en España, dirigiéndolas especialmente hacia la reducción del desempleo juvenil.

15. Rediseñar las prestaciones por desempleo para limitar su efecto negativo sobre la creación de empleo y la movilidad de los trabajadores.

EMPRENDIMIENTO

16. Crear el nuevo "área de emprendimiento" en el que startups y nuevos emprendedores puedan beneficiarse de una legislación más sencilla y de incentivos para la puesta en marcha de su compañía.

17. Rediseñar el sistema de incentivos legales para la creación de nuevas empresas. Reducir las trabas administrativas y burocráticas que limitan el emprendimiento en España.

18. Acordar con todas las universidades españolas la instrucción de formación emprendedora obligatoria, adaptada a las condiciones y a las necesidades de cada una de las ramas formativas ofrecidas.

Bibliografía

- AECA, 2012. Mesa debate sobre emprendimiento y creación de empleo. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- Albert, 2009. Albert, R. y Biazzi, R. **"La Torre de Babel de las Comunidades Autónomas"**. Universidad Complutense y FAES.
- Arahuetes, 2010. Arahuetes, A. et al. **"Índice de Oportunidades y Riesgos estratégicos de la economía española"**. Real Instituto Elcano.
- Arranz, 2004. Arranz, J.M y Muro, J. **"An extra time duration model with application to unemployment duration under benefits in Spain"**. Revista de Economía Pública. 171-(4/2004): 133-156.
- Blanchard, 2006. Blanchard, O. **"European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas"**. Economic Policy, CEPR, CES, MSH, vol. 21(45), pages 5-59, 01.
- Blanchard, 2010. Blanchard, O. et al. **"Rethinking Macroeconomic Policy."** Fondo Monetario Internacional.
- Bentolila, S. 2012a. **"Cómo mejorar la reforma laboral"**. Nada es Gratis. FEDEA.
- Bentolila, S. 2012b. **"El macroajuste y las presiones por desempleo"**. Nada es Gratis. FEDEA.
- Campos, 2012. Campos, R. y Gómez, G. **"Labor Market in Germany"**. Job and Talent Economic Monitor. Enero 2012.
- Comisión Europea, 2007. **"Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security"**. Comisión Europea.
- Comisión Europea, 2011. **"Diario Oficial de la Unión Europea: Conclusiones del Consejo sobre el papel de la educación y de la formación en la aplicación de la Estrategia Europa 2020"**. 4 de Marzo de 2011.
- Dolado, 2009. Dolado, J., Felgueroso, F., Jansen, M. **"¿Quiénes son los insiders en España?"** FEDEA.
- Elmeskov, 1998. Elmeskov, J. **"The unemployment problem in Europe: Lessons from implementing the OECD Jobs Strategy"**. European Investment Bank.
- FEDEA, 2009. **"Propuesta para la reactivación laboral en España"**. Varios Autores. FEDEA.
- FEDEA, 2012. **"Manifiesto para mejorar el rendimiento del sector educativo en España"**. FEDEA.
- Felgueroso, 2011. Felgueroso, F. **"Paro juvenil: ¿Qué hacen los suizos para que les vaya tan bien?"**. Nada es Gratis. FEDEA.
- Fernández-Villaverde, 2012. Fernández-Villaverde, J. **"Nuestras Instituciones"**. Nada es Gratis. FEDEA.
- FMI, 2005. Fondo Monetario Internacional. **"Artículo IV, consulta sobre Alemania. 2005."**
- FMI, 2011. Fondo Monetario Internacional. **"Artículo IV, consulta sobre Alemania. 2011."**
- FMI, 2012. Fondo Monetario Internacional. **"Artículo IV, consulta sobre España. 2012."**
- Garicano, 2012. Garicano, L. **"El Declive de la marca España"**. El País. 29/6/2012.
- GEM, 2011. Global Entrepreneurship Monitor. Ministerio de Industria Turismo y Comercio, Gobierno de España. 2011.
- Gómez Bengoechea, 2012. **"The Fallacy of Fundamentals: Sovereign Bond Yields Spreads in the Eurozone"**.
- Heritage Foundation, 2012. **Index of Economic Freedom, 2012**. The Heritage Foundation. 2012.
- Jimeno, 2011. Jimeno, J. F. **"The Employment Crisis in Spain"**. United Nations Expert Meeting "The Challenge of Building Employment for a Sustainable Recovery". June 23-24 2011.
- Hans BöcklerStiftung, 2006. **"The changing labor market in Germany in times of crisis"**. Solidar y Hans BöcklerStiftung

Kaufman Foundation, 2010. **"High-Growth Firms and the Future of the American Economy."** 2010. The Kaufman Foundation.

Ministerio de Comercio e Industria, 2011. **Ministerio de Comercio e Industria de Singapur.** Gobierno de Singapur. 2006.

MIT, 2010. Massachusetts Institute of Technology Review en español. 2010.

Nickel, 1998. Nickel, S. **"Labour Market Institutions and Economic Performance,"** CEP Discussion Papers dp0407, Centre for Economic Performance, LSE." London School of Economics, 1998.

Nunziata, 2002. Nunziata, L. **"Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks"** Economics Group, Nuffield College, University of Oxford.

OCDE, 2011a. **"OCDE Employment Outlook"**. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OCDE, 2011b. **"Selling to Foreign Markets: a portrait of OECD Exporters"**. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OCDE, 2011c. **"Education at a glance"**. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

ONU, 2012. Organización de las Naciones Unidas. **Directorio Global de Consejos económicos y Sociales.**

Stalman (2012). Stalman, Andy. **"La Marca España: un antídoto contra la crisis"**. Cinco Días. 26/1/2012.

Toribio, 2008. Toribio, J.J. **"La crisis subprime y sus lecciones"**. Caja Caminos.

Von Weizsäcker y Delpla (2010). **"The blue bond proposal"**. Bruegel Policy Contribution.

Von Weizsäcker y Delpla (2011). **"The blue bond concept and its implications"**. Bruegel Policy Contribution.

Wladawsky-Berger, I. (2011). **"Innovation and Entrepreneurship in Large Metropolitan Areas"**.

Wolf (2012). Wolf, M. **"Ways to accelerate private-sector deleveraging"**. Financial Times. 30/7/2012.

World Economic Forum, 2012. **Global Competitiveness Report, 2012.** World Economic Forum.

