

LA DICOTOMÍA NORTE-SUR YA NO



EXPLICA EL MUNDO ACTUAL

El presidente del Consejo Económico y Social de España, Marcos Peña Pinto, analiza el alcance de la crisis y las consecuencias que tendrá en el largo plazo en su país y Europa; el nuevo papel que jugarán las economías emergentes en el futuro del trabajo

Marcos Peña Pinto, licenciado en Derecho, experto en trabajo y seguridad social, se especializó en negociación colectiva de trabajo, rol en que el fue mediador de distintos conflictos laborales en su país. Desde 2006, preside el Consejo Económico y Social del Reino de España.

En medio de la más grave crisis económica y social de la historia moderna española, Peña Pinto respondió un cuestionario de la Revista, en el aborda los temas urgentes de su país y traza un panorama del futuro del empleo.

–¿Cuál es el panorama del desempleo en España en este contexto de agravamiento de la crisis económica?

–Para valorar la evolución futura del empleo en España conviene comenzar por recordar cuál fue esta evolución en la últimas décadas.

En este periodo, España vivió fases de rápida e intensa creación de empleo, superiores a la media europea, pero que no lograron reducir la tasa de desempleo hasta la media de la Unión Europea (UE), y que fueron sucedidas por periodos, como el que hemos vivido los dos últimos años, de rápida e intensa pérdida de empleo.

De continuar este comportamiento, los primeros indicios de recuperación económica deberían ir seguidos de la reducción del desempleo, y de hecho algo de esto empieza a intuirse en los últimos meses. Pero el problema radica en la capacidad de absorber con los nuevos empleos las muy fuertes tasas de desempleo existentes, incluso con una recuperación económica que, a su vez, no parece que vaya a ser ni rápida ni intensa.

Y ahí es donde entran las variables que podrían hacer cambiar la exce-

siva sensibilidad del empleo a las oscilaciones del ciclo económico: la evolución hacia un modelo productivo que por el mayor peso de las actividades con alto valor añadido haga que el crecimiento sea mas sostenible, y los cambios en el mercado de trabajo que reduzcan la excesiva utilización de la contratación temporal como mecanismo predominante de flexibilidad laboral.

–En general, ¿cómo cree que evolucionará el panorama general del empleo en Europa en los próximos años?

–Las políticas favorecedoras del empleo en Europa desde 2000 se vertebraron en torno a la llamada *Estrategia de Lisboa*, orientada a favorecer una economía basada en el conocimiento, en la que los recursos humanos eran una pieza clave, mejorando su formación y con una

gestión adaptable a los cambios en el entorno económico (*flexibilidad*, es el término que expresa esta orientación).

Este año 2010, Europa inicia una nueva estrategia de crecimiento, la Estrategia UE 2020. En ella se habla de un crecimiento inteligente (economía basada en el conocimiento y la innovación), sostenible (utilización más eficiente de los recursos), e integrador (un empleo más amplio y mejor cualificado). La evolución del empleo en Europa va a depender fundamentalmente de que se avance en esta dirección, y no se puede decir que el punto de partida sea optimista, porque se parte de una recuperación económica lenta y con horizontes poco claros.

–Fuera de la actual coyuntura, ¿qué características tendrá en general el empleo? ¿en qué sectores se generará?

–Los análisis sobre los efectos económicos y sociales de la globalización ya nos lo indicaban, y los efectos socioeconómicos de la última crisis nos han mostrado suficientes evidencias empíricas: para hablar de empleo hay que comenzar por hablar de lo que va a ser la actividad económica en un mundo globalizado.

Un mundo globalizado en el que las economías emergentes van a ser un factor clave en el crecimiento económico y en lo que podríamos llamar su distribución dentro de la economía global. Nos habíamos acostumbrado a hablar de la división Norte-Sur, como frontera entre las economías desarrolladas y las que se encontraban en un proceso de desarrollo, o incluso de subdesa-

rollo, y como mucho pensábamos en una división del trabajo en la que el Norte retendría la tecnología y la innovación y el Sur saldría del subdesarrollo aportando solo mano de obra barata.

Sin duda que una parte de este análisis puede seguir siendo válida pero la entrada en el escenario economi-



La acción de los sindicatos es un elemento más de la democracia participativa, que refuerza la eficacia real de la democracia parlamentaria. A partir de ahí, sin duda que los sindicatos deben adaptarse a un mundo que ha cambiado.

co y político de países como Brasil, India o China, tiene que ver también con su capacidad de aportar tecnología y trabajo cualificado. Parece que la dicotomía Norte-Sur se nos ha quedado un poco pequeña como explicación de lo que es el mundo actual. Precisamente por esto, si hablamos del empleo en el futuro, lo primero será considerar cómo va a ser la distribución de la producción dentro de la economía global, la especialización productiva por áreas geográficas, por regiones, más que por países.

–¿Cómo conviven los recortes presupuestarios del Estado con los subsidios estatales de desempleo? ¿Habrá cambios en ese sentido?

–En general, las reacciones políticas a la crisis no han ido por la senda del recorte del gasto en desempleo, y esto puede tener que ver tanto con razones de cohesión social como de eficiencia económica: en un contexto de caída de la demanda, los *amortiguadores sociales*, como las prestaciones por desempleo, también ayudan

a que esta caída se suavice. Pero sin duda que las experiencias de crisis del empleo también ponen de relieve la necesidad de nuevas orientaciones para las políticas de empleo, que reduzcan la estancia en el desempleo y favorezcan una inserción más estable en el mercado de trabajo.

Sin duda que la recuperación económica va a venir acompañada de la racionalización del gasto público, porque los elevados déficits derivados de la crisis no pueden convertirse en una hipoteca del crecimiento futuro y menos en una amenaza para la continuidad de las políticas sociales.

–Ud. viene hablando de cierta “deslegitimación” del papel de los sindicatos en este contexto de severa crisis de empleo ¿A qué se refiere?

–La deslegitimación de los sindicatos como protagonistas de las relaciones laborales, y también como agentes sociales en un sentido más amplio, no es una novedad de la crisis. En el ámbito científico y en el ámbito político existían posiciones que criticaban un comportamiento de los sindicatos que se consideraba económicamente ineficiente por una variedad de razones, desde las basadas en análisis económicos sobre la eficiencia en el funcionamiento en el

mercado de trabajo a las puramente ideológicas, relacionadas con visiones del Estado en las que la sociedad civil organizada se veía prácticamente como un elemento perturbador de la democracia.

Personalmente, estoy muy alejado de estas posiciones. Aunque utilicen elementos de análisis que pueden compartirse de manera considerable, como las transformaciones en la vida social y económica derivadas de fenómenos como el cambio tecnológico o la globalización, estas posiciones, ignoran en primer lugar la contribución de los sindicatos a la estabilidad económica y social que se ha disfrutado en Europa, a partir de la posguerra, y en España, a partir de la transición a la democracia. Y, en segundo lugar, suponen un salto en el vacío que muy probablemente llevaría a sociedades no solo menos cohesionadas si no también económicamente más ineficientes y políticamente más inestables.

La acción de los sindicatos es un elemento más de la democracia participativa, que refuerza la eficacia real de la democracia parlamentaria. A partir de ahí, sin duda que los sindicatos deben adaptarse a un mundo que ha cambiado, que ha cambiado en la configuración global de la economía y también del poder político, un mundo más interdependiente y con nuevos protagonistas en la escena política. Y que también ha cambiado en el propio ámbito del trabajo, con la pérdida de peso del modelo de trabajador tradicional, masculino e industrial, y con el debilitamiento de la propia noción de empresa, que, a la vez, se reduce con la subcontratación y se expande con las multinacionales. La práctica sindical debe adaptarse a estos cambios, precisamente para reforzar una legitimación que es imprescindible en términos políticos, sociales y también económicos.

El algunas oportunidades, Ud. ha señalado la necesidad de introducir reformas en el mercado de trabajo de España ¿A qué reformas se refiere y por qué son necesarias?

—Más que de reformas en o del mercado de trabajo me gusta hablar de reformas para el mercado de trabajo, y ello porque, como dije anteriormente, existe una interrelación entre

El Consejo Económico y Social de España, del que Marcos Peña Pinto es presidente, es un órgano formado por representaciones sindicales, empresariales y del llamado tercer sector (economía social, consumidores, agricultura y pesca) con presencia de expertos del mundo científico. Desempeña una función consultiva respecto del Gobierno de la Nación, elaborando dictámenes sobre los proyectos de normas en materia socioeconómica y laboral y también informes, de carácter general o referidos a materias específicas, sobre la situación española en estos ámbitos.

El CES de España se caracteriza así, en primer lugar, por su independencia respecto del Gobierno, que no está presente en el Consejo, y, en segundo lugar, por ofrecer diagnósticos consensuados de los interlocutores sociales sobre la situación socioeconómica y laboral de España. Este es el gran valor añadido del consejo, el que expresa los criterios compartidos de quienes representan los intereses sociales de los protagonistas de los procesos productivos, avanzando así en la democracia participativa. Y precisamente por esta condición de sujetos de la vida económica de los miembros del CES, su criterio consensuado tiene la especial cualificación de aportar una información en materia socioeconómica que viene desde dentro del propio sistema socioeconómico.

modelo productivo y mercado de trabajo, en la que un buen funcionamiento de cada uno de ellos favorece el mejor funcionamiento del otro, y del conjunto del sistema.

Reformas para el mercado de trabajo serían reformas en terrenos como la educación o la política de I+D+i, que favoreciesen el contar con unos recursos humanos más productivos y con unas empresas en condiciones de alcanzar mayores niveles de productividad. Y también reformas para el mercado de trabajo serían las referidas al mejor funcionamiento de éste, en el ámbito de las empresas, con una gestión más adaptable de los recursos humanos, no centrada de forma exclusiva en el volumen de empleo, si no en las fórmulas de adaptabilidad interna, desde la movilidad funcional a las estructuras salariales incentivadoras de la productividad. También aludí anteriormente a las reformas en las políticas de empleo, para favorecer la ocupación y la empleabilidad, con una gestión de estas políticas más coherente y cooperativa entre las distintas Administraciones que actúan en este campo.

Y habría que hablar por último de la contribución decisiva a las reformas de la negociación colectiva. El convenio colectivo es el único instrumento jurídico que puede adaptar las regulaciones generales a las especialidades productivas de los distintos sectores económicos, y también a la diversidad de necesidades de las distintas empresas, y puede hacerlo además desde el equilibrio de intereses que supone el consenso de los firmantes del convenio. Me atrevería a decir que, en la medida en que la negociación colectiva avance en esta adaptabilidad negociada en la gestión de los recursos humanos, las reformas laborales, entendidas como cambios legales, serán menos necesarias. 