

# Diez reformas laborales que ayudarían a España



Rafael  
Vara

En los últimos tiempos, se ha hecho más que evidente que todavía nos queda un largo recorrido para mejorar nuestro mercado laboral, que debe adaptarse a una nueva realidad, a un país integrado por pequeñas empresas deseosas de crear empleo, por autónomos ansiosos por crecer y un PIB especialmente afectado por el Covid. Bastante más que en el resto de Europa.

Y nos preguntamos: con todos los ministros de Trabajo que hemos tenido –de diferentes ideologías y partidos, y con distinta preparación para el puesto (no vamos a discutir el grado de adecuación de la persona al puesto, eso se ha quedado obsoleto en la gestión de personas)–, ¿cuál es el factor común que les identifica? Se puede entender, y refiriéndonos a los hechos, nos podríamos atrever a decir que todos ellos estaban satisfechos con su gestión, independientemente de los resultados obtenidos con la misma. De hecho, ninguno ha llegado a dejar voluntariamente su cargo, lo que nos indica que ser ministro de Empleo – pese a lo estresante que desde fuera podría parecer– es un trabajo que genera satisfacción y, probablemente, felicidad.

Ahora bien. Si un ministro de Empleo tiene derecho a disfrutar de su trabajo, cabe esperar que el resto de la población también lo tenga. De hecho, cabría esperar que todos tengamos, al menos, derecho a un trabajo –más allá de que éste produzca mayor o menor felicidad–. Pero, ¿cómo podríamos facilitar que ese derecho fuese una realidad? En gran medida ese derecho dependerá muy mucho de la gestión y la regulación del mercado laboral. Primero tiene que haber trabajo, después buscaremos la manera de disfrutar del mismo. Si no hay mercado de trabajo no habrá nada que podamos mejorar.

Debemos suponer que en todo habrán pensado los distintos ministros de Trabajo que han pasado por nuestro país. Por eso, en la situación en la que nos encontramos –con casi 4 millones de parados (liderando el paro de la UE), con más de un 40% de jóvenes desempleados (muy lejos de la media europea, que se sitúa en el 17%) y con más de 700.000 afiliados afectados por un ERTE, cuyo destino final bien podría ser un ERE–, no deja de sorprender que sigamos sin cambiar las reglas de juego del mercado laboral. No se trata de ciencia cuántica, ni requiere de excesiva innovación, se trata de aplicar el sentido común, entender la realidad de nuestro país y observar qué están haciendo otros a nivel mundial que funciona.

## Facilitar el 'match'

Partiendo de la base de que, por norma general, a los empresarios les gusta contratar –es sinónimo de crecimiento, de actividad, de perspectivas de futuro y un largo etc.– y de que pocas empresas se han hecho más grandes, en condiciones normales, despidiendo a sus profesionales, sólo falta una condición para que el mercado laboral funcione: que la regulación laboral facilite ese *match* entre querer y poder. Para ello, como se comentaba, no hay que hacer grandes proyectos de inno-

vación, en los que invertir millones de euros. Basta con echar un vistazo a medidas que ya están funcionando en otras partes del mundo y que podríamos repasar, pensar, e incluso implantar. Sin querer ser exhaustivos apuntaríamos a las siguientes:

- Reducir el exceso de regulación y favorecer que trabajador y empresa se pongan de acuerdo en función de las circunstancias personales y de los requerimientos necesarios. Si coartamos la libertad de las partes, posiblemente destruyamos muchos posibles *matches* entre trabajadores y empleadores.

- Acotar y definir mejores tramos de impuesto de sociedades, para fomentar el crecimiento de empresas pequeñas y de *start ups*. Con medidas de reducción del Impuesto sobre Sociedades en pequeñas empresas (bajo condiciones de crear empleo) conseguiríamos más reinversión y que estas empresas lograran economías de escalas que hiciesen sus empresas más grandes.

- Impulsar que tanto empresas públicas como grandes empresas abonen sus facturas en plazos razonables. Esto mejoraría la eficiencia de las empresas más pequeñas, minimizaría preocupaciones del empresario, optimizaría los procesos de numerador de las empresas (y no de denominador) y permitiría que la economía fluyese mejor.

- Establecer proyectos que fomenten la movilidad geográfica dentro del territorio nacional, así como fomentar programas de formación para aquellas habilidades y conocimientos más demandados.

de los conocimientos más demandados.

- Asegurar y llevar a cabo programas de recolocación eficientes, donde los organismos públicos y privados trabajen de la mano, con métodos y metodologías contrastadas que permitan un mercado laboral más transparente, menos oculto, más dinámico.

- Facilitar la contratación de autónomos con el fin de poder contar con facilidad con perfiles *freelances* en función de proyectos específicos, acotados en el tiempo, sin que esto suponga un excesivo riesgo empresarial o coste fiscal.

- Acotar los plazos de negociación y simplificar los convenios entre sindicatos, federaciones y empresarios.

- Reestructurar las prestaciones del desempleo fomentando y premiando a aquellos que realmente quieren y desean trabajar.

- Permitir sistemas de incentivos y retribuciones donde los empleados puedan ser partícipes de los resultados de las compañías, sin que estos sistemas sean gravosos, engorrosos o costosos.

- Favorecer políticas de teletrabajo desde España a otros países. Muchas profesiones españolas son cotizadas en otras partes del mundo. Los salarios españoles son más bajos que la media europea. Aprovechemos esta ventaja competitiva para poder trabajar desde España en Europa.

¿Anda que no tenemos cosas por hacer! Cuánto cambiarían las cosas si nos pusiésemos más en la piel del empresario –quien crea empleo– y del empleado –quien lo necesita–; si trabajásemos conjuntamente por abandonar unas tasas de desempleo que dan miedo sólo de oírlas; si abogásemos por aumentar estructuralmente las cotizaciones a la Seguridad Social. Estamos convencidos de que si partimos de las necesidades reales de trabajadores y empresarios construiríamos un mercado laboral por y para ellos.

Consejero delegado de Lukkap Iberia & Latam

