

DIÁLOGOS PARA EL DESARROLLO

I EDICIÓN 2011

Tema de Debate

“Reforma laboral en España: Flexiseguridad y competitividad”

**Madrid, 17 de marzo de 2011
Ayre Gran Hotel Colón**

Organiza y patrocina:



Área Temática

MERCADO LABORAL

Duración

Un día

País invitado

Austria

Formato

Mañana: 1 sesión temática

Tarde: 2 mesas redondas

Planteamiento temático de la sesión

La situación económica en España empieza a dar muestras de una leve recuperación con un incremento del crecimiento, algo que no se refleja en el descenso del desempleo. Todo lo contrario, puede seguir creciendo a lo largo de 2011, superando el 20%.

En la línea de las reformas emprendidas por el Gobierno central la reforma, laboral es una de las más complejas y que mayor incidencia tendrá en la relación entre las empresas y sus trabajadores; así como en la recuperación de la economía. Sobre los resultados de la reforma aprobada hace seis meses, Gobierno, sindicatos y patronal, han manifestado posturas no siempre coincidentes. Las nuevas medidas con las que el Gobierno quiere ampliar la reforma laboral necesitan de un verdadero consenso entre las tres partes para evitar la conflictividad social. De momento, el acuerdo ha sido alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno, aunque la reforma del sistema laboral no ha terminado y tampoco la negociación.

La Unión Europea aboga por la flexiseguridad, como modelo que combina el trabajo temporal con amplias garantías del desempleo, una formación asegurada y continua, y la orientación profesional individualizada y coordinada con el mercado de trabajo.

Austria, uno de los países con mayores estándares de calidad de vida y competitividad, del mundo, cuenta con un sistema laboral flexible que forma parte de una reforma aprobada por el Gobierno Federal en 2003 y que se puede resumir en los siguientes puntos:

1. El capital por despido se universaliza a todos los empleados, incluidos sectores marcados por la temporalidad como el turismo o la construcción.
2. Las *pymes* pueden racionalizar sus gastos, ya que su liquidez no pasa por apuros cuando afrontan despidos.
3. Flexibilizar el mercado laboral y ofrecer un capital a largo plazo a todos los trabajadores.
4. El trabajador cuenta con un sistema de indemnización por despido que funciona como un fondo de ahorro, que puede mantener aunque cambie de trabajo y que el Estado incentiva utilizar como complemento a la pensión pública. Este sistema se nutre de la aportación mensual de la empresa del 1,53 del salario bruto del trabajador.

El sistema laboral austriaco tiene puntos muy positivos en lo que se refiere a la promoción de un contrato único; en que al empresario le resulte indiferente el despido de un trabajador veterano o uno nuevo, ya que el coste es el mismo; en que da ventajas para la movilidad de los trabajadores; es un refuerzo del sistema de pensiones y revitaliza el mercado de capitales, ya que las aportaciones (“huchas”) deben ser invertidas.

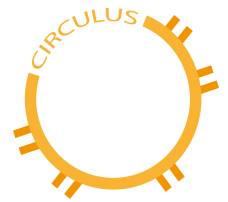
Pero en el caso en que el Gobierno, como así lo ha apuntado públicamente en varias ocasiones, tuviera en cuenta el “modelo austriaco” adaptándolo a la realidad española, sólo podrá ser efectivo si se establece una nueva fórmula de cooperación entre el sector público y el privado, si hay colaboración y acuerdo entre diferentes agentes sociales y la administración. Todo ello sin olvidar que las diferencias entre los dos países son notables a la hora de aplicar un modelo laboral de estas características: tipos de contratos, origen de los recursos para la “hucha”, diferencia de tipo de mercados, diferencias notables entre la coyuntura en las que Austria implantó su sistema y la actual para España, rotación de la fuerza de trabajo, etcétera.

En cualquier caso, parece que la reestructuración del modelo laboral español es irreversible, y ahora que el Gobierno anuncia nuevas medidas para relanzar la economía y el empleo, la cooperación entre sector público y privado adquiere una importancia cada vez mayor.

Enfoque de la sesión temática

Partiendo del exitoso modelo austriaco, los ponentes analizarán por qué el modelo español combina las peores características de varios sistemas: largas horas de trabajo, sueldos bajos, alta temporalidad, baja productividad, escasa movilidad. ¿Un modelo más flexible pero seguro, mejoraría la situación? ¿Es idónea la crisis para buscar una fórmula más eficaz? ¿Cómo se financiará el nuevo sistema de flexiseguridad y cómo se aplicará?

La mesa de la sesión temática estará constituida por altos cargos de los ministerios de Trabajo de España y Austria, y empresas que puedan explicar el funcionamiento de la flexiseguridad de forma práctica.



En España ya hay empresas que desarrollan modelos de flexiseguridad, cuyos resultados se manifiestan en una mayor competitividad y un equilibrio sostenible en las relaciones laborales. En 2010 y por quinto año consecutivo, el Great Place to Work Institute eligió Microsoft Ibérica como la segunda mejor empresa para trabajar en España, de entre quinientos y mil empleados. Las políticas de diversidad, flexibilidad, conciliación, compensación y gestión del talento la convierten en un modelo de gestión integral de los recursos humanos.

En esta dirección también trabaja ONO que ha conseguido desarrollar políticas de flexibilidad laboral, gestión del talento o programas de formación innovadores.

Sesión temática

Ponencias de apertura

Rudolf Lennkh

Embajador de la República de Austria en España

Juan Carlos Álvarez

Director General de Grupo Formar-se

Ponentes

Anna Ritzberger-Moser

Subdirectora de la Sección VII Derecho del Trabajo e Inspección Central de Trabajo
Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor de Austria

Alfonso Prieto Prieto

Subdirector General de Estrategias de Empleo
Ministerio de Trabajo e Inmigración de España

Elena Dinesen Villacieros

Directora de Recursos Humanos de Microsoft Ibérica

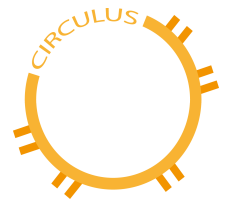
Antonio de la Fuente Fernández

Director de Recursos Humanos de ONO

Moderador

Jesús Lahera Forteza

Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid



Ponencia de clausura

Raúl Riesco Roche

Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo e Inmigración de España

Mesas redondas

1. Mesa de expertos

Planteada de forma transversal en la que se debate sobre flexiseguridad, competitividad, financiación de las nuevas medidas que el Gobierno promueve, cambio de mentalidad para que las nuevas relaciones socio-laborales tengan éxito, eventual conflictividad social, etcétera.

Ponentes

Íñigo Sagardoy de Simón

Presidente de Sagardoy Abogados

Jesús Rafael Mercader Uguina

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Moderador

Santiago Soler

Secretario General
Grupo Adecco

2. Mesa de partidos políticos

Planteada como un debate sobre la reforma laboral en España, protagonizado por representantes de partidos políticos.

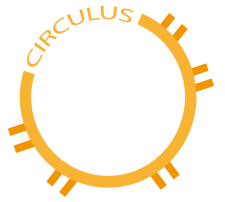
Ponentes

Jesús Membrado Giner

Portavoz de Empleo (PSOE)

José Ignacio Echániz Salgado

Portavoz de Trabajo y Empleo (PP)



Carles Campuzano i Canadés
Portavoz de Política Laboral (CiU)

Javier Maqueda Lafuente
Catedrático de Economía,
Académico de la Real Academia de Economía y Senador MC del PNV

José Antonio García Rubio
Secretario Federal de Política Económica y Empleo (IU)

Moderador

José Martínez Guijarro
Senador III y IV Legislatura
Exdirector de Formación y Empleo de Castilla-La Mancha