

CRISIS ECONÓMICA, PARO Y POLÍTICAS DE EMPLEO EN CANARIAS

JOSÉ LUIS RIVERO CEBALLOS

Catedrático de Economía Aplicada
Departamento de Economía de las Instituciones,
Estadística Económica y Econometría

Universidad de La Laguna

SUMARIO

- I. Introducción.
- II. Luces y sombras del proceso de crecimiento a corto plazo.
- III. Los diferentes escenarios en el medio plazo.
- IV. El largo plazo y los futuros posibles.
- V. Los escenarios deseables y las políticas.

I. INTRODUCCIÓN

La consecuencia más sobresaliente de la crisis económica en Canarias es el rápido crecimiento de la tasa de paro. Tal crecimiento de la tasa de paro en el contexto de la crisis económica destaca en comparación con las regiones españolas y de la Unión Europea. Pero también debe tenerse bien presente que en la prolongada fase de expansión que precedió a la crisis, la tasa de paro estuvo siempre lejos de la tasa de paro de pleno empleo.

Así que el comportamiento de la tasa de paro no es una reacción coyuntural a las dificultades económicas extremas que se viven desde agosto de 2007. Por el contrario, es una cuestión peculiar de la economía de las Islas, que está motivada por un conjunto de factores que afectan a las relaciones laborales consolidadas en las Islas desde los años ochenta y se relaciona además con la naturaleza de los bienes y servicios que se producen y se distribuyen en Canarias. Se ha debatido sobre las razones que provocan este hecho diferencial. Podemos distinguir en el debate una doble interpretación "reformista" y otra "conservadora".

La doble interpretación "reformista" puede ser definida brevemente de la forma siguiente. Para algunos, la razón se encuentra en la baja productividad del trabajo. Para otros, en las denominadas inflexibilidades del mercado de trabajo y, particularmente, en el módulo de indemnización por despido improcedente, cuestión ésta que tiene que ver y no tiene que ver, al tiempo, con la contratación.

Los primeros centran su atención en los cambios necesarios en lo que llaman "el modelo productivo", la diversificación, y en cierta forma, se relaciona con el deseo de recuperar en el PIB de Canarias una mayor participación de la producción de bienes corporales que reequilibre a la baja las actividades de construcción y servicios. Los segundos, acentúan la necesidad de reformar la regulación del mercado de trabajo, especialmente, la contratación y el despido. Por supuesto, estas opiniones reformistas no son en realidad tan "puras" como las hemos presentado y, con frecuencia, las dos coinciden. Si las presentamos radicalmente separadas, es sólo en beneficio del debate.

La opción "conservadora" defiende la regulación del mercado de trabajo existente, pero señala que, en la economía real, la perversión del sistema ha generalizado la alta rotación en el empleo y los relativamente bajos salarios en algunos segmentos del mercado de trabajo. Con frecuencia, estas opiniones coinciden con una crítica radicalmente "antimoderna" al estilo de crecimiento, que no interioriza en el cálculo económico los costes, públicos y privados. De nuevo debemos advertir que simplificamos las opciones a efectos expositivos, pero en realidad hay tantos "mix" como personas.

Nuestro objetivo en este artículo es proponer algunos elementos básicos que quizás puedan ayudar a las personas que participan en el interesantísimo debate antes descrito. La intención es presentar, en primer lugar, cuáles son las ideas de las que partir para analizar las relaciones laborales en la perspectiva del corto plazo, esto es,

hasta el entorno de 2012, año en el que creemos la economía ya estará en la fase de recuperación. En segundo término, intentamos definir un medio plazo, entendido no como se define en el análisis económico, sino como un periodo temporal de diez años, doce a partir de ahora, en el que se habrá producido un nuevo ciclo económico. Intentaremos dar cuenta de las tendencias a largo plazo de las relaciones laborales que se exploran en la actualidad, también del futuro de las actualmente consolidadas y de las hoy existentes que habrán desaparecido o serán marginales. Por último, damos cuenta de los más importantes debates sobre la posible reforma laboral.

II. LUCES Y SOMBRAS DEL PROCESO DE CRECIMIENTO A CORTO PLAZO

El punto de partida del análisis, esencial para calificar el crecimiento económico en las Islas Canarias, es establecer la relación entre la actividad económica y el empleo. Esta relación puede ser resumida en una frase: el crecimiento económico en

Canarias es altamente intensivo en empleo.

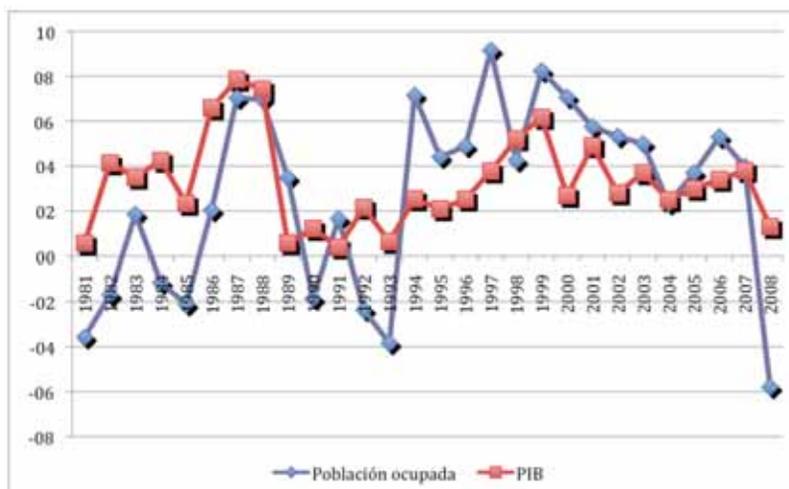
Podemos convencionalmente fijar el último cambio fundamental en la economía de Canarias a principios de los años sesenta del pasado siglo, cuando se introdujo el turismo de masas, fruto de la apertura de la economía española a la economía internacional, los avances en aeronáutica y el crecimiento de la renta en los países de la Europa de economía de mercado. A partir de entonces, y en sucesivas oleadas, o fases expansivas de los ciclos a corto plazo, se fueron sucediendo cambios profundos en la economía de Canarias.

Estos cambios han ido decantando una forma de producir bienes y servicios y distribuirlos que es intensiva en el uso de trabajo en relación al capital. Podemos utilizar algunos instrumentos para significar los que decimos.

Primero, se puede apreciar tal relación de intensidad entre crecimiento económico y empleo, utilizando la variación de la población ocupada en lugar de la variación del empleo, con una mera observación visual (Gráfico 1).

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL PIB Y LA POBLACIÓN OCUPADA. ISLAS CANARIAS. 1980-2008

(PIB, tasas de variación anual; Población Ocupada, tasas de variación anual de la media)



Una simple mirada revela algunas características del mayor interés. Desde 1981, las fases de los ciclos a corto plazo de la economía han sido seguidos de forma sincrónica por la población ocupada. Esto parece ser algo natural. Siendo la demanda de trabajo una demanda derivada de la demanda de bienes y servicios, los periodos de expansión de la demanda de producto son seguidos por la demanda de trabajo y entonces la población ocupada crece; en cambio, cuando la demanda de producto crece menos o decrece, la demanda de trabajo también sigue esa tendencia.

Sin embargo, hay algo relevante: la intensidad en el crecimiento de la pobla-

ción ocupada en las fases de expansión y de la caída en las fases de moderado crecimiento. Si nos fijamos en el ciclo que se inicia en 1994, salta a la vista que en un buen número de años (once de catorce, contando también 2007) el crecimiento de la población ocupada es mayor que el crecimiento del PIB, lo que significa que el crecimiento económico requiere una gran cantidad relativa de trabajo para que se produzca.

Otra forma de estudiar esta intensidad de empleo en el crecimiento, ya no visual sino cuantitativamente, es el cálculo de la elasticidad del empleo en relación con el crecimiento económico. El modelo utilizado es el siguiente:

$$(1) \Delta \ln E_{it} = \varphi_i (\ln E_{it-1} - \beta_{0i} - \beta_1 \ln Y_{it-1}) + \alpha_1 \Delta \ln Y_{it} + \alpha_2 \Delta \ln Y_{it-1} + \alpha_3 \Delta \ln Y_{it-2} + \epsilon_{it}$$

Donde E se refiere al empleo, Y es el PIB y ϵ el término que corresponde al error aleatorio. El modelo es estimado tomando la información de la Contabilidad Regional de España (INE) para el período 1995-

2008. Usando los coeficientes de la ecuación (1), la elasticidad de empleo con respecto a un shock temporal en el PIB en el período t puede ser calculado para periodos t , $t+1$, $t+2$, respectivamente:

$$\frac{\Delta \ln E_t}{\Delta \ln Y_t} = \alpha_1, \quad \frac{\Delta^2 \ln E_{t+1}}{\Delta \ln Y_t} = -\varphi(\alpha_1 - \beta_1), \quad \frac{\Delta^3 \ln E_{t+2}}{\Delta \ln Y_t} = \varphi^2(\alpha_1 - \beta_1) + \varphi(\alpha_1 + \alpha_2 - \beta_1) + \alpha_3$$

De esta suerte, resulta que la elasticidad media con respecto al período t , siendo t igual a 2008, es 0,972. Esto quiere

decir que por cada punto porcentual de variación del PIB, la variación del empleo será del 0,972.

Así pues, si las previsiones de variación anual del PIB en los próximos dos años son para 2009 del -4,1%, -0,5% para 2010 y -0,8% para el 2011(Hispalink), la población ocupada descenderá en 4.005 personas en 2010. Suponiendo entonces un crecimiento de la población activa igual al de los últimos doce meses (tercer trimestre de 2009 sobre el mismo trimestre del año anterior), la tasa de paro será en 2010 de 28,7%.

Ciertamente el supuesto de incremento de la población activa del 3,54% parece improbable por lo que cabe esperar un cierto margen por debajo de aquella tasa de paro. Puede considerarse ésta la hipótesis más adversa. Si se diera el caso, entonces la tasa de paro igualaría la del primer trimestre de 1993 que fue del 28,66%, la más alta desde que disponemos de la Encuesta de Población Activa moderna. Sin embargo, debe recordarse que entonces, en 1993, la definición de paro era mucho más laxa que la actual, lo que hacía que el número de parados fueran comparativamente más elevado; pero en sentido contrario operaba que la población activa crecía con moderación e incluso había caído en el año anterior mientras que en este año 2009 la tasa de actividad sigue creciendo a un ritmo comparativamente alto.

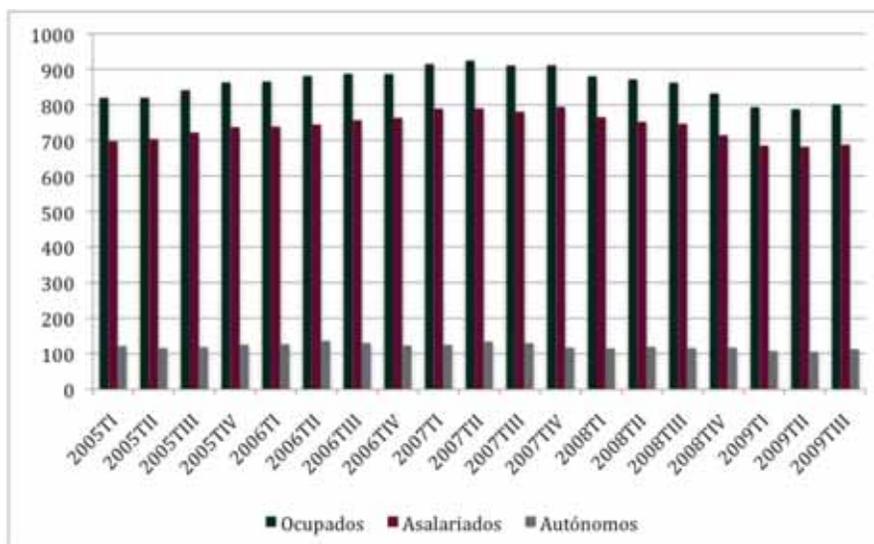
En resumen, cuando decimos que la intensidad de empleo en el crecimiento económico es muy alta en Canarias estamos afirmando que, en períodos de crisis económica, la producción y distribución de bienes y servicios destruye empleo rápidamente. Con un añadido que es muy importante: la población activa continúa incrementándose a un ritmo muy alto. Veamos con mayor detalle estos dos hechos.

La crisis actual ha reducido la demanda de trabajo en diferentes extremos:

- a) Ha reducido la demanda de bienes y servicios de consumo debido a la crisis de crédito que dificulta la financiación del gasto en bienes de consumo duradero. También ha incidido en el gasto en bienes de consumo el incremento del desempleo, especialmente cuando el salario de reserva se ha ido deteriorando, tanto por la pérdida o reducción de la prestación por desempleo, como por la reducción de la capacidad de consumo que se deriva del gasto progresivo de la indemnización por despido.
- b) La crisis del crédito ha dificultado la demanda de bienes de inversión.
- c) El endeudamiento de las familias y las estrategias de renta familiar determinan un incremento del ahorro.
- d) El incremento de la demanda agregada se ha reducido, lo que determina una menor demanda de trabajo.

La caída de la población ocupada resulta significativa. En primer término, se ha producido una reducción de ciento veintitrés mil cuatrocientos ocupados (tomando el II trimestre de 2007 como referencia), de los cuales ciento dos mil son asalariados y veintiún mil doscientos son autónomos. En términos relativos, la reducción de autónomos ha sido superior a la de asalariados (15,77% autónomos y 12,90% asalariados) (Gráfico 2).

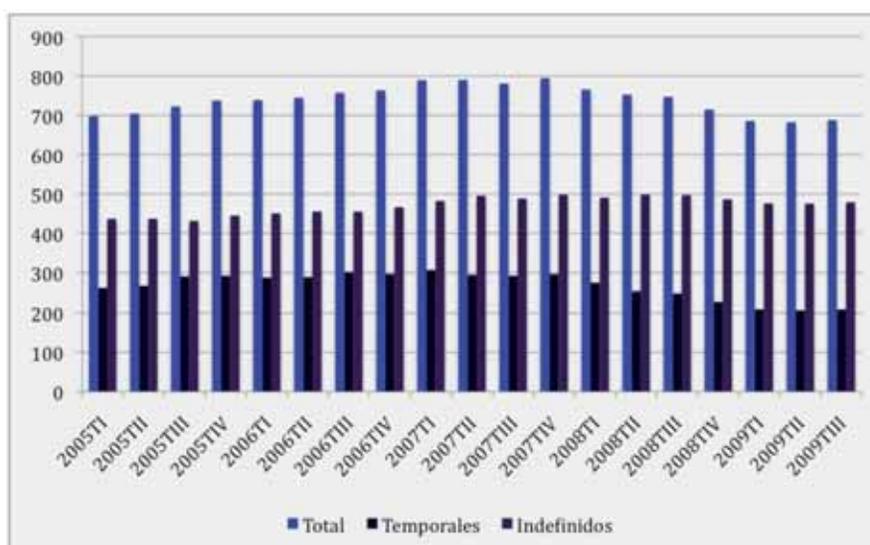
GRÁFICO 2.
POBLACIÓN OCUPADA, ASALARIADA Y AUTÓNOMOS.
ISLAS CANARIAS



Siguiendo con las precisiones sobre la ocupación, es también relevante que la mayor parte del ajuste se ha producido vía contratación temporal. Se han perdido en

el período de referencia ochenta y cinco mil contratos temporales y dieciséis mil quinientos contratos por tiempo indefinido (Gráfico 3)

GRÁFICO 3.
TOTAL DE ASALARIADOS, CONTRATADOS POR TIEMPO INDEFINIDO Y CONTRATADOS TEMPORALES.
ISLAS CANARIAS



Por tanto, el ajuste del mercado de trabajo provocado por la crisis económica se ha producido fundamentalmente por la terminación de los contratos temporales antes que por los trabajadores por tiempo indefinido. No es exclusivo de Canarias este proceso de ajuste, pero sí es peculiar su intensidad. En el conjunto de España estos hechos han dado pie a un debate de alto interés: la segmentación del mercado de trabajo que se relaciona con la existencia de trabajadores más afectados por la rotación en el empleo y con peores condiciones de despido.

El debate se intensificó en 2008 coincidiendo con el proceso de diálogo social, finalmente frustrado. Las patronales han propuesto la aprobación de un contrato de crisis mientras continúa la situación actual, con una indemnización inferior a los cuarenta y cinco días por año trabajado para los despidos improcedentes, más una rebaja sustancial de la cuota patronal a la seguridad social. Los sindicatos han contestado oponiéndose radicalmente a nuevas concesiones en el ámbito del módulo de indemnización por despido improcedente. La opinión del Gobierno es coincidente con la de los sindicatos en materia de contratación y despido, pero favorable a una reducción de la cuota patronal a la seguridad social, aunque notablemente menor que la propuesta por las asociaciones empresariales.

También el debate ha sido alimentado por dos documentos propuestos por grupos de expertos en análisis económico el primero, cronológicamente hablando, y el segundo por un amplio grupo de especialistas en derecho del trabajo y economía. La

propuesta presentada por los especialistas en análisis económico hace referencia a cuatro aspectos: la contratación, las políticas activas, la negociación colectiva y la protección en situaciones de desempleo. El segundo de los documentos toma como núcleo del análisis el modelo productivo y se concentra en la propuesta de un cambio hacia la sostenibilidad.

En el tema que nos ocupa, el primer texto de los señalados, propone la aprobación de un contrato único que sustituya a todas las modalidades existentes, salvo al contrato por obra y servicio determinado. Tal contrato evitaría la duplicidad de situaciones entre trabajadores temporales y por tiempo indefinido, estableciendo una indemnización creciente según los años de antigüedad en la empresa que comenzaría siendo ligeramente superior a la de los contratos temporales y tendría un máximo por debajo del módulo actual de indemnización para los despidos improcedentes.

En las últimas semanas el Gobierno de España explora la posibilidad de intentar un nuevo acuerdo social cuyo eje sería la implantación de un esquema de acuerdos para el mantenimiento del empleo en empresas con dificultades. Este esquema se intentaría pactar en una reunión tripartita de Gobierno, sindicatos y patronales en enero de 2010.

La segunda cuestión decisiva es el crecimiento de la población activa. Tal crecimiento tiene diferentes perspectivas. En primer término, precisemos el crecimiento. La población activa ha crecido en los últimos años de forma significativa (Gráfico 4).

**GRÁFICO 4.
POBLACIÓN ACTIVA.
ISLAS CANARIAS. 1976-2009¹**



Como puede observarse, la oferta de trabajo no ha dejado de crecer y la crisis económica no ha reducido hasta el momento dicho crecimiento, salvo en el segundo trimestre de 2009. Según parece, la oferta de trabajo y su crecimiento tiene una importante iner-

cia y/o está siendo afectada por el denominado "efecto del trabajador añadido". Esto es lo que parece indicar el incremento de la población activa de mujeres. El segundo motivo de crecimiento de la población activa que se debe considerar es el de los inmigrantes.

**GRÁFICO 5.
TASAS DE ACTIVIDAD.
GENERAL, HOMBRES Y MUJERES.
2005-2009**

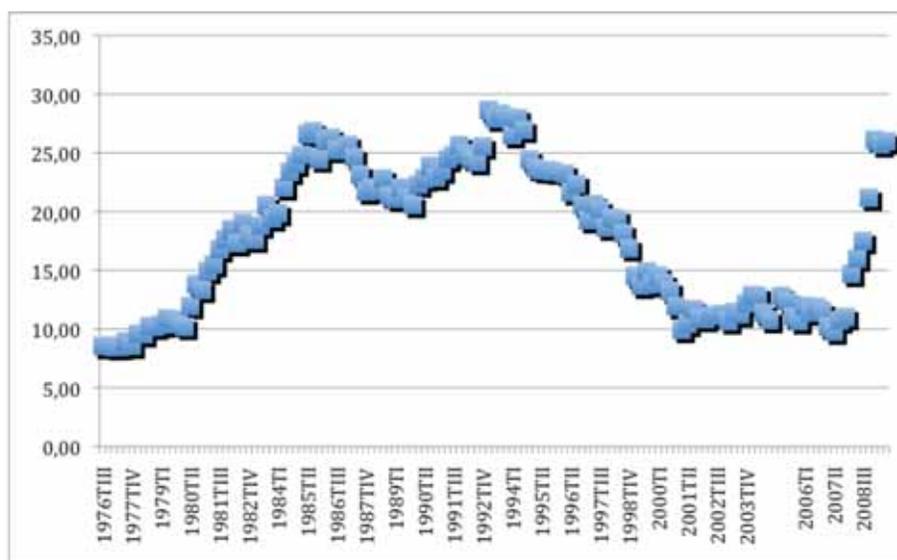


¹ Se ha tomado la información de las tres series. No son estrictamente comparables. Se ha dejado un espacio en el gráfico entre el final de una serie y principio de la otra. Pero, se ha considerado útil a efecto de visualización mantenerlas en el mismo gráfico.

Como consecuencia de la caída de la demanda agregada y el crecimiento de la

oferta de trabajo, la tasa de paro ha crecido rápidamente (Gráfico 7).

**GRÁFICO 7.
TASA DE PARO.
ISLAS CANARIAS**



La pendiente del gráfico desde 2007 revela el intenso crecimiento de la tasa de paro² derivado de la crisis.

Algunas cuestiones merecen ser señaladas en relación con la tasa de paro:

- a) Los shocks de la economía tienen efectos rápidos sobre la tasa de paro. Así ocurrió a principios de los años setenta, cuando la tasa de paro se despegó de la tasa de paro de pleno empleo. También en la primera mitad de los años ochenta y noventa. En esta ocasión, a partir

de 2007, la tasa de paro toma una pendiente considerable.

- b) En cambio, en ninguna de las etapas de expansión la tasa de paro se acerca al pleno empleo. El crecimiento de la demanda de trabajo, aún contando con la alta intensidad de empleo del crecimiento económico, no logra ser suficiente para compensar el desempleo acumulado y el crecimiento de la población activa, de suerte que la economía se encuentre en situaciones cercanas al pleno empleo.

² De nuevo debe advertirse que la serie no es homogénea, de tal manera que existen espacios en blanco en el gráfico para señalar los cortes correspondientes. Sólo se presentan en el mismo gráfico a efectos expositivos.

Las altas tasas de paro son pues persistentes. Podríamos decir que se cumple la hipótesis de la histéresis de la tasa de paro. Una vez alcanzados niveles como los actuales, el objetivo de reducir la tasa de paro hasta valores de un dígito, resulta ser sólo alcanzable en el espacio temporal de más de una década a partir del momento de la recuperación.

III. LOS DIFERENTES ESCENARIOS EN EL MEDIO PLAZO

Se trata en este epígrafe de situar la vista ante las estrategias que aparecen definidas para la recuperación económica. En primer término, existe la posibilidad de generar una demanda de trabajo que reproduzca las mismas bases de crecimiento que han conducido a la economía de las Islas desde principios de los años sesenta. Este es un escenario que, si hacemos caso de los planes y documentos estratégicos aprobados por el Parlamento de Canarias en las dos últimas legislaturas, debe modificarse sustancialmente.

Un segundo escenario posible es que la economía de las Islas vaya girando hacia actividades que tengan incorporado mayor conocimiento a la producción y distribución de bienes y servicios. Estas últimas no tienen que ser actividades económicas radicalmente diferentes, ni mucho menos sustituir a las que tienen en la actualidad mayor peso en el PIB y el empleo. La innovación a la que nos referimos gravita sobre la incorporación de nuevas actividades pero también de la transformación de las especializaciones actuales.

Necesariamente, las actividades que incorporan más conocimiento, generan mayor valor añadido y alcanzan más eficiencia, son progresivamente más intensivas en capital. Así que la intensidad de empleo en el crecimiento económico bajará. Por lo tanto, la recuperación del empleo será más lenta que en los ciclos posteriores a la década de los sesenta.

Se produce también una sustitución de trabajo por capital que, a su vez, requiere mayor inversión y tasas de beneficios menores.

El crecimiento generado por esta vía produce un efecto de sustitución de trabajo que requiere menos formación, por otro con mayor inversión en capital humano.

Desde la perspectiva de la demanda de trabajo, algunos cambios parecen anunciarse. Demos cuenta de la opinión de los empresarios canarios, de las Instituciones Públicas que toman decisiones estratégicas y de las tendencias internacionales.

La opinión de los empresarios sobre los sectores emergentes que demandarán trabajo de alto nivel de formación en el medio plazo resulta del mayor interés. No sólo se trata de detectar niveles de capacidad técnica, sino también cambios en los valores que se apreciarán por el lado de la demanda.

Los sectores emergentes en la economía de Canarias según la opinión de los empresarios son: turismo y hostelería, energías renovables, TICs, Sanidad,

Comercio, Sector Industrial, Construcción
Asesoramiento General.

Las capacidades que deben tener los trabajadores cualificados son: iniciativa y creatividad, amplia base cultural interdisciplinar, idiomas, experiencia.

En cuanto a los estudios superiores, las mayores demandas de los empresarios serán: ADE, medicina, ingeniería informática, ciencias ambientales, turismo.

Respecto a los conocimientos complementarios, los más demandados son: informática, idiomas, disposición a viajar, disposición a residir fuera de la localidad de origen.

Las capacidades personales y habilidades sociales más buscadas son: solucionar problemas, aprendizaje, asumir responsabilidades, trabajo en equipo, lealtad, integración en la empresa, superación, comunicación oral y escrita, organización, adaptación y flexibilidad, capacidad de análisis³.

Por el lado de las instituciones públicas de Canarias los sectores estratégicos que aparecen en los planes y documentos estratégicos son los siguientes:

Prioridad de la accesibilidad

- Logística (bienes de consumo y factores de producción y personas).

- Ingeniería relacionada con el transporte y las infraestructuras (marítimo, aéreo, terrestre; externo e interno)
- Regulación de los mercados (ámbitos jurídicos y económicos).

Prioridad del medio ambiente, turismo y energía

a) Medio ambiente:

- Regulación de mercados (jurídica y económica).
- Ingeniería relacionada con el medio ambiente (tratamientos de residuos, protección de los recursos naturales)
- Urbanismo (ciencia jurídica, arquitectura, geografía física y humana, economía).
- Evaluación medioambiental (biología, economía).
- Biodiversidad (biología).
- Edafología (desertificación).

b) Energía.

- Ingeniería industrial (producción y distribución, energías renovables).
- Regulación de mercados (aspectos jurídicos y económicos).

c) Turismo.

- Urbanismo.
- Gestión empresas turísticas.
- Análisis de mercados.

Prioridad de I+D+i

- Ingeniería TIC.

³ Tales resultados fueron obtenidos a partir de una encuesta y recogidos en el documento, *Demandas Futuras de Estudios Universitarios según el Empresariado Canario* (Dirección General de Universidades, Gobierno de Canarias).

- Biotecnología (biomedicina).
- Biología marina.
- Astrofísica.
- Ingeniería (tecnologías aplicadas a la educación).
- Ingeniería (tecnologías aplicadas a la medicina).
- Ingeniería para la producción agraria
- Ingeniería del agua.

Prioridad de la internacionalización de la economía

- Economía internacional (comercio, circulación de capitales).
- Organización de empresas.
- Ingeniería de obras públicas.
- Ingeniería relacionada con las infraestructuras de transporte.
- Logística.
- Profesionales de ciencias de la salud y la educación.
- Gestión cultural, patrimonio.

Prioridad de la satisfacción de las necesidades preferentes

- Medicina.
- Profesionales de la educación
- Ingenierías TIC.
- Profesionales de la administración de justicia.
- Urbanismo.
- Gestión cultural.
- Patrimonio.

Una tercera referencia orientativa de los cursos del futuro es el DELPHI que se construyó sobre la información de 65 expertos de empresas, instituciones internacionales y universidades⁴. Los resultados fueron que las áreas más demandadas en el futuro son: administración de la hospitalidad, biotecnología, telecomunicaciones, salud, ciencias genómicas, genética, mecatrónica. Los atributos más buscados son: ética, capacidad de relaciones internacionales e intercultural, capacidad técnica, aprendizaje continuo, capacidad de comunicación, adaptabilidad, destreza en cómputo y telecomunicaciones.

IV. EL LARGO PLAZO Y LOS FUTUROS POSIBLES

Existe un largo e intenso debate sobre las relaciones laborales que se están desarrollando en el mundo. La economía radical americana nos ha enseñado que en cada momento pueden distinguirse relaciones laborales que están desapareciendo de la economía del trabajo, otras que se están consolidando y algunas que se exploran y que algún día se consolidarán.

Cuando el debate se sitúa en el largo plazo, la precisión se hace cada vez más difícil y la incertidumbre preside el razonamiento y las conclusiones. Entonces debemos proceder con cautela. Por esto, daremos cuenta de diferentes opciones teóricas

⁴ El documento que se cita es *Tendencias Internacionales en la Educación Superior y las Titulaciones* (Dirección General de Universidades, Gobierno de Canarias).

que tentativamente se atreven a ofrecer una visión sobre el futuro. Ciertamente es que, por utilizar las palabras de J. M. Keynes, en el largo plazo todos estaremos muertos. Pero también es verdad, creo, que debemos tener una o muchas visiones del futuro, de suerte que podamos orientar nuestra realidad cercana a los futuros que resultan ser deseables y nos alejemos, si es posible, de los que nos parecen indeseables.

Pues bien, la bibliografía existente nos permite atisbar algunos de esos futuros. También nos permite pasar revista a la situación de Canarias al respecto. Veamos algunas aproximaciones.

La sociedad del saber

El primer escenario define una sociedad en transición entre la sociedad del trabajo y la sociedad del saber. Es un escenario optimista. En el pasado, se dice, se destruyeron empleos en la agricultura y se crearon muchos más en la industria y los servicios, consiguiendo generar una sociedad de pleno empleo después de la segunda guerra mundial. Ahora se trata de dar un salto evolutivo, de forma que de la sociedad industrial y terciaria se pase a la sociedad del saber y la información, ésta creará más y mejores empleos. Este paso cambiará no sólo el mundo laboral, sino también el concepto de trabajo. Los trabajadores del saber se convierten en el grupo privilegiado de la sociedad porque pueden traducir la ciencia especializada en innovaciones generadoras de beneficios.

En Canarias, la terciarización de la sociedad, o si se quiere decir en términos

económicos, el incremento de la participación en el PIB regional de los servicios, que se produjo en los años sesenta del pasado siglo, ha generado un incremento de los empleos muy apreciable. Según la serie de empleo de Julio Alcaide, publicada en *Evolución económica de las regiones y provincias españolas en el siglo XX*, entre 1960 y 1975, los empleos crecieron el 22'43%; entre 1975 y 1985, el 8'01%; entre 1985 y 2000, el 58'39%. Según la Contabilidad Regional de España (INE), entre 2000 y 2008 el 31%. Es cierto, por tanto, que la pérdida de empleos en la agricultura (en 1930, 126.406; en 2008, 18.600) ha sido más que compensada por el incremento del empleo en la industria, la construcción y los servicios. Pero ¿podemos decir que estamos en condiciones de dar el salto cualitativo y cuantitativo hacia la sociedad del saber? Dejaré anotadas dos reflexiones.

La primera se refiere a la oferta de trabajo y su calidad. No puede ponerse en duda que la inversión en capital humano realizada por Canarias ha sido considerable. Tanto el gasto privado en educación como el público se han incrementado en términos absolutos. Aún así, el diferencial con el resto de España sigue siendo notable, por ejemplo en el porcentaje de población con estudios superiores (Canarias, 18'87%; España, 22'67%).

Desde la perspectiva de la demanda de trabajo, debemos tener bien presente que la dimensión de la empresa en Canarias y la relativa escasez de grandes empresas del sector industrial, limitan la inversión empresarial en formación ocupacional.

Por último, un comentario general sobre la apuesta de I+D de las empresas localizadas en Canarias. Se ha señalado hasta la saciedad que una de las debilidades de nuestra estructura empresarial es el gasto en investigación y desarrollo en relación con el PIB. Con independencia de la innovación que se realiza informalmente, el gasto privado en I+D en proporción al PIB resulta ser notablemente inferior al de España en su conjunto y este no es precisamente un espejo en el que mirarse en el contexto europeo.

En este último aspecto, deberíamos reflexionar sobre los procesos a partir de los que las empresas invierten en innovación. Se ha intentado una y otra vez, sin éxito, generar innovación a partir de la oferta, sin estudiar adecuadamente la demanda, o mejor dicho, la no demanda.

Probablemente, los bajos niveles de gasto privado en I+D sean derivados de que la innovación se produce intraempresa en una buena parte de los establecimientos localizados en Canarias, empresas que pertenecen a grupos cuya casa matriz no se encuentra en estas Islas. La pequeña empresa, tan abundante en las Islas, renueva su equipo por procedimientos más sencillos y sin riesgo, a través de la asistencia a ferias o en compras sobre catálogo. Así que las empresas que revelan su demanda de innovación en un teórico sistema canario de I+D son relativamente pocas. Si a esto unimos los equivocados incentivos que operan sobre los investigadores, tendremos las principales claves para explicar los pobres resultados.

Así pues, pese al incremento de la solvencia de las empresas desde mitad de la década de los noventa del pasado siglo, no parece que los estímulos públicos hayan sido suficientes. Estamos pues en una fase previa a la del "salto cualitativo" que nos anuncian. Ni por el lado de la oferta ni por el lado de la demanda de trabajo hemos conseguido llegar a un momento de cambio.

El capitalismo sin trabajo

La segunda visión es el capitalismo sin trabajo. Es una opción pesimista. La seguridad histórica en que la supresión de lo viejo corre pareja a la construcción de una nueva sociedad de pleno empleo basada en el saber, no tiene en cuenta una novedad radical de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información: permiten incrementar la productividad sin trabajo. Así, cada vez, la cantidad de trabajo necesaria por unidad de producto se reduce y, por tanto, la demanda de trabajo impulsada por la demanda de bienes y servicios es menor. En consecuencia, la demanda de trabajo estable cae.

Si la era industrial acabó con la esclavitud, la era de la información acabará con el empleo masivo. Desde esta perspectiva sólo hay dos posibilidades: o aceptamos el desempleo masivo o tratamos de dar respuesta a la pregunta ¿cómo será posible la sociedad, la democracia, la libertad y la seguridad social en una sociedad posterior al trabajo?

No parece que el escenario denominado "el capitalismo sin trabajo" defina bien la

realidad de nuestras relaciones laborales. Ya hemos señalado anteriormente que la diversificación de nuestra economía se produce hacia actividades económicas que han permitido crear una gran cantidad de empleo.

Por el lado de la oferta de trabajo, estas posibilidades han conseguido incrementar la tasa de actividad. Desde 1976 hasta 2008, la tasa de actividad se ha incrementado en diez puntos. Ciertamente es que la tasa de actividad de los hombres ha caído, como ocurre en todas las regiones en desarrollo pero la tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado en algo más de veintisiete puntos.

Por el lado de la demanda de trabajo, también ha permitido que los ocupados crezcan de forma considerable. Basta decir que en 1976 el número de ocupados rondaba los cuatrocientos mil y en el último trimestre de 2008 los ocupados eran ochocientos treinta y dos mil, aún contando con el efecto de la crisis económica.

Desde la perspectiva de la productividad, no parece que la economía de Canarias deba preocuparse por una sustitución de capital por trabajo que genere productividad sin trabajo. Por el contrario, otra de nuestras debilidades es que la productividad media del factor trabajo ha caído en la mayor parte de los años desde mediados de los noventa.

Se sigue así un proceso muy típico: cuando se produce una etapa de expansión, la productividad media cae y se recupera en fases de debilitamiento de la eco-

nomía y del empleo. Este último hecho no tiene nada que ver, por tanto, con el razonamiento del capitalismo sin trabajo.

El mercado y la desregulación

Volvamos a una visión optimista: el milagro neoliberal. La visión nos dice que las economías con mercados de trabajo no regulados, por ejemplo, Asia, los Estados Unidos de América, Reino Unido, consiguieron, después de la crisis de los setenta, el pleno empleo. Se trata de economías con bajos niveles de protección del empleo y el desempleo, facilidad de contratación y estabilidad de salarios.

Junto a esta posibilidad de utilizar el trabajo como si de cualquier otra mercancía sin derechos se tratara, está la apertura e integración de los mercados. El mercado mundial supone que las producciones se deslocalizan, se integran en algún lugar y se venden en mercados geográficamente remotos. El crecimiento del empleo en muchos países de Asia, como China o India, en Estados Unidos de América, en Brasil, o Reino Unido, contrasta con la baja intensidad de empleo en la Europa comunitaria.

Por tanto, según esta visión, es posible el pleno empleo, eso sí, con una reducción drástica de derechos de los trabajadores. La regulación, queriendo proteger a los más débiles, en realidad les hace un mal, concluye el modelo neoclásico.

Desde luego, este es el escenario tendencial más próximo a Canarias. Sin embargo, si oímos algunas opiniones

podría pensarse que la regulación de las relaciones laborales existente nos lleva en sentido contrario. Ahora bien, un estudio cuidadoso de la regulación y de sus aplicaciones puede darnos una visión más realista del funcionamiento del mercado de trabajo en Canarias de acuerdo con este escenario.

La evidencia nos enseña que en Canarias el incremento de la demanda de trabajo y el incremento de la oferta no han conseguido el ajuste a niveles de pleno empleo desde los años sesenta, como ya se ha dicho, y no parece que este hecho se derive de una regulación especialmente inflexible.

En las fases de crecimiento, especialmente, entre mil novecientos ochenta y cinco y mil novecientos ochenta y nueve y entre mil novecientos noventa y cuatro y mil novecientos noventa y nueve, la contratación fue lo suficientemente flexible para incrementar el empleo y la ocupación. Incluso hasta niveles de caída de la productividad media.

Es claro que la contratación temporal permitió este crecimiento del empleo. Especialmente, la contratación por obra y servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción. Recordemos que Canarias tiene un porcentaje de contratación temporal del 31'9% y España del 27'9%, y que en la Unión Europea el porcentaje no supera el 15%. En febrero, de los 34.188 contratos registrados, 29.152 fueron temporales, de estos, 14.964 eran contratos eventuales por circunstancias de la producción. Es

decir estamos en un mercado con una alta flexibilidad de hecho.

No parece tampoco que la protección al empleo sea la causa. Recordemos que la indemnización para el contrato por obra y servicio determinado y por el contrato eventual por circunstancias de la producción es de ocho días por año trabajado. Por otra parte, el contrato para el fomento de la contratación indefinida tiene fijada una indemnización de treinta y tres días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, en el caso de que el despido sea improcedente. Lo que suele ocurrir es que, cuando se habla del coste del despido, nos referimos al módulo de los cuarenta y cinco días por año trabajado, con el máximo de 42 mensualidades, que es el módulo para calcular la indemnización en el caso de despido improcedente de los contratos indefinidos ordinarios.

Sin embargo, las causas económicas, tecnológicas o de la producción, tienen una consideración distinta. Estas son las reales causas que se discuten en etapas de crisis económica. Cuando la demanda de trabajo cae como consecuencia de la caída de la demanda de los bienes y servicios que produce la empresa o cuando la empresa entra en pérdidas o cuando debe innovar con un coste de empleo, la regulación ofrece otra salida, la del despido colectivo o plural. En este caso, el módulo para el cálculo de las indemnizaciones es de 20 días por año trabajado.

Este esquema de protección, al que nos hemos referido sólo en algunos aspec-

tos, es claro que permite un ajuste de la contratación silencioso y de bajo coste por la vía de la finalización de contratos temporales. Ofrece también una vía de ajuste por la vía del despido, sea colectivo o plural, por razones económicas, también de bajo coste, pero que incorpora eso sí un coste de tramitación adicional. Ofrece, por último, una vía de mayor coste para la empresa, cuando utiliza el despido aunque no se aprecie causa conforme a derecho.

Parece evidente que existe una desproporción entre el nivel de protección ofrecido a los contratados temporales y el que disfrutaban los contratados por tiempo indefinido.

En Canarias, en el último año se tramitaron con avenencia 3.532 despidos a través de la mediación y 6.930 más en los tribunales, sumando unas cuantías por indemnización de 97 millones de euros. Debemos señalar que los procedimientos laborales constituyen un caso muy especial en la administración de justicia en España, por la importancia de los procedimientos de la conciliación y la oralidad de los juicios.

La rapidez con la que se destruye empleo desde el segundo trimestre del 2007, es la mayor prueba de la flexibilidad alcanzada por el mercado de trabajo en Canarias.

La vinculación/desvinculación territorial del trabajo

El cuarto escenario contesta esta visión optimista. Según la anterior referen-

cia, los flujos de capital y trabajo consiguen igualar las rentas en todos los territorios. Es cierto que los flujos de capital se han intensificado notablemente y que los países hacen esfuerzos para abrir sus fronteras a los capitales a corto y largo plazo. Sin embargo, y a pesar de la mayor intensidad relativa de los flujos migratorios en los últimos años, la movilidad de los trabajadores es mucho más lenta. Ya Adam Smith advirtió que de todos los factores de producción, la fuerza de trabajo era el que menos movilidad tenía.

Los países con demanda más intensa de trabajo se protegen de la libre circulación de trabajadores. Cuando no lo hacen, como en el caso del mercado interior de la Unión Europea, la libre circulación no da lugar a grandes flujos de trabajadores. De esta forma, el capital se concentra con mayor intensidad de lo que lo hace el trabajo, creando así un exceso permanente de oferta de trabajo en las regiones periféricas.

El trabajo sostenido

Volvamos a las visiones optimistas: el trabajo sostenido. Desde hace tres décadas aproximadamente, existe una visión optimista sobre los más variados aspectos de la economía. Se trata de introducir en el espacio del análisis lo que se ha denominado el desarrollo sostenible. El progreso de las técnicas de sostenibilidad se considera que puede generar una poderosa demanda de trabajo relacionada con ellas. El centro de gravedad laboral se desplaza de la producción a las tareas de mantenimiento, reparación y prestación de servicios.

No parece que este sea un escenario suficiente para sustituir al empleo actual y generar posibilidades de empleo para avanzar hacia el pleno empleo. Sin embargo, el desarrollo de un sector de empleo relacionado con la gestión de la energía, los residuos y, en general, los recursos naturales, además de la protección del territorio, pueden desarrollar en el futuro trabajo altamente formado.

El apartheid global

Con frecuencia se ha señalado que en paralelo al proceso de internacionalización, se produce la desaparición o reducción de parte de las actividades locales. Este adelgazamiento relativo de la economía local intensifica la informalización de las relaciones laborales de una parte de la población. De hecho, la extensión a las economías desarrolladas desde los años setenta de las relaciones laborales informales es una de las características más evidentes del nuevo estado de cosas.

Es por esto por lo que la OIT ha acuñado el término de trabajo decente. La primera vez que la OIT utilizó el término "trabajo decente" fue en 1999, en la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo puede leerse: "La OIT milita por un trabajo decente. No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad."

El proceso de precarización de las relaciones laborales en Canarias es eviden-

te. Ya hemos hecho referencia a algunos de sus aspectos.

El empresario o trabajador autónomo

El séptimo escenario se refiere a la promoción del empresario autónomo. Una de las características de los últimos años es la búsqueda del "vivir la propia vida". Este deseo, determinado por cambios culturales de enorme profundidad, también provoca el que aparezcan nuevas formas de relación más allá de las tradicionales del contrato laboral por cuenta ajena. Sin embargo, no todo este empresario autónomo responde a una realidad de independencia. Pensemos en las empresas que han surgido de la externalización de determinadas actividades que se realizaban anteriormente en el seno de las empresas. También pensemos en las franquicias.

En Canarias no parece que esta vía tampoco apunte a un escenario posible. Los empleos de no asalariados se mantienen en torno al trece por ciento y desde el 2006 tiende a reducirse este porcentaje.

La individualización del trabajo

La individualización del trabajo también puede ser vista con una perspectiva pesimista. Este es el octavo escenario. Las nuevas tecnologías permiten la descentralización del trabajo y la organización en red. La estructura empresarial tradicional, limitada en su localización, pasa a desarrollar sus trabajos en espacios dispersos e individualizados. Este hecho se relaciona con el trabajo a tiempo parcial y el trabajo

informal. Así que viejos modelos de trabajo relacionados con los trabajos artesanales, que conocemos bien en Canarias, como por ejemplo, en la elaboración de puros, los calados, los quesos, etc., se generalizan a través de actividades industriales de corte tradicional.

El trabajo múltiple

El noveno escenario se conoce como "el trabajo múltiple". En la sociedad tradicional, el trabajo requería el concierto de otra persona en el ámbito de la familia. Pero en la nueva sociedad se requieren nuevos ingresos familiares para mantener el nivel de vida. Por el lado de la demanda, cada vez el acceso al empleo es más competitivo. Así que existe una tendencia al reparto del trabajo. El fondo de empleo, se reparte entre los aspirantes a ocupar vacantes, que tampoco desean una jornada completa ni un compromiso de estabilidad.

En Canarias, el incremento de la tasa de actividad de las mujeres, parece ir en este sentido. El incremento no cíclico de la oferta de trabajo de las mujeres y las tasas de actividad de las jóvenes, está determinado por seis causas: el aumento relativo de los salarios reales, el cambio de preferencias y actitudes respecto a la distribución del tiempo, el aumento de la productividad en el hogar, el descenso de las tasas de natalidad, el aumento de las tasas de divorcio, una menor discriminación ocupacional y en el acceso al empleo.

La sociedad del tiempo libre

El décimo y último escenario es la sociedad del tiempo libre. Cada vez hay más personas que se alejan del trabajo precisamente como consecuencia de sus presiones. De esta forma, el ocio resulta necesario para reparar el cansancio del trabajo y para reponer las fuerzas. Algunas personas intentan separarse del trabajo cuanto antes. De ahí la caída de la tasa de actividad de los hombres en todas las regiones desarrolladas. La búsqueda de puntos esquina y el dominio del efecto renta sobre el efecto sustitución son evidentes en una parte de la población de las regiones desarrolladas.

V. LOS ESCENARIOS DESEABLES Y LAS POLÍTICAS

Es evidente, según lo que hemos dicho hasta ahora, que los escenarios más probables en Canarias son los que sugieren una continua segmentación del mercado de trabajo, profundamente desregulado de hecho, en el que un grupo de trabajadores mantiene relaciones laborales estables y protegidas (fundamentalmente en la administración pública) y otro grupo rota constantemente entre los empleos existentes, así que en las fases de expansión pasa de un empleo a otro, con breves períodos de desempleo, y en las fases de menor crecimiento o recesión, estos pasos por el desempleo son más largos.

No es exclusivo de Canarias este escenario. Por ejemplo, en un editorial de *The Economist* reciente, se menciona la

dualidad de los segmentos del mercado de trabajo y se propone, en coherencia con las propuestas del modelo neoclásico, que "la desnuda realidad es que cuanto más fácilmente puedan ser destruidos los empleos, más fácilmente se crearán otros nuevos. Los programas que ayudan hoy a conservar a las personas en sus existentes empleos, serán mañana un obstáculo para el gran ajuste que tenemos por delante. Así como el tiempo pase, el gasto en mantener a las personas en sus viejos empleos, deberá ser eliminado, y reemplazado por gasto en formación para los nuevos empleos."

Parece también evidente que un grupo de autónomos se consolida en torno al trece por ciento de los empleos. Es también claro que estos trabajadores autónomos son vulnerables a las situaciones de caída de la demanda.

Partiendo de los escenarios realmente existentes, deberíamos acercarnos a unos escenarios deseados. Esto es, debemos mejorar el escenario hegemónico en Canarias que es el de un mercado fuertemente segmentado, generado en el marco de la desregulación de hecho. También debemos impulsar escenarios que, aunque hoy son minoritarios desde el lado de la oferta y la demanda de trabajo, pueden tener capacidad para crecer, tales como los trabajadores autónomos, el trabajo relacionado con las actividades "sostenibles", la movilidad geográfica ligada a la deslocalización de la oferta de trabajo.

Por otra parte, debe quedar claramente expuesto que la creación de empleo

depende de la demanda de bienes y servicios. Como se aprende en los cursos de economía del trabajo, la demanda de trabajo es una demanda derivada de la demanda de los bienes y servicios que producen las empresas. Por tanto, depende de la estructura de los mercados de bienes y servicios tanto como de la estructura del mercado de trabajo. Así pues, mercados de bienes y servicios competitivos producirán demandas de trabajo más dependientes de los ciclos de la economía, mientras mercados más concentrados por el lado de la oferta producen demandas de trabajo más estables. En nuestro caso, la demanda de trabajo de la parte competitiva es muy importante, no tanto por la dimensión general del mercado sino por la abundancia de pequeñas empresas y la escasez de grandes.

Veamos algunas claves de las políticas laborales.

La regulación dirigida a la protección al empleo, la contratación y el desempleo

Como es bien conocido, se debate de nuevo, (parece que tras el fracaso del último verano, comenzará una nueva ronda en enero de 2010), entre las asociaciones patronales y los sindicatos una posible y nueva reforma.

La pregunta es ¿qué puede hacer la regulación de la contratación para mejorar el nivel y la calidad del empleo?

No parece que los tipos de contratos ofrezcan muchas dudas. Las combinacio-

nes posibles de los tipos de contratos existentes parecen cubrir bien la casuística. El problema está en un hipotético abuso de la contratación temporal y, especialmente, del contrato eventual por circunstancias de la producción.

En este caso, una reforma conveniente orientada a mejorar las condiciones de este tipo de trabajo podría contener: una reducción del periodo de prueba en los tres casos, esto es, técnicos, empresas de menos de veinticinco trabajadores y el resto; la reducción de la duración del contrato a tres meses con posibilidad de una prórroga en un período de doce meses; el incremento de la indemnización al finalizar el contrato a once días de salario.

Paralelamente, podrían mejorarse las condiciones del contrato para el fomento de la contratación por tiempo indefinido. La reforma podría ir orientada a la generalización a los desempleados, incluyendo todos los grupos y situaciones, además de los contratos temporales de cualquier tipo como en la actualidad.

No me parece conveniente introducir modificaciones en los módulos para el cálculo de las indemnizaciones por despido. Sin embargo, sí sería conveniente revisar a fondo el procedimiento actual de la gestión de los despidos por causas económicas, tanto los plurales como los colectivos. La prueba de las causas económicas debería ser más ágil y rigurosa, con una intervención más rápida y efectiva de los representantes de los trabajadores. De esta forma, las empresas no tendrían que recurrir a la

ficción del despido por causas falsamente disciplinarias que se convierte en despido improcedente. Es, de hecho, un despido libre con indemnización. Esto ha hecho que se proponga el contrato único con indemnización decreciente según la antigüedad. Una versión no tan radical podría proponer una reforma que integrara el criterio de proporcionalidad en el coste del despido relacionado con las circunstancias económicas de la empresa.

En igual sentido, debería reformarse el procedimiento de las suspensiones colectivas. Integrar procedimientos de suspensión con esquemas de rotación entre empleo, desempleo y formación puede ser una vía adecuada para dar forma a la estrategia de flexiseguridad auspiciada por la OCDE y la OIT.

Respecto del nivel de cobertura de la prestación por desempleo creo que la pregunta debe ser: ¿es normal que mantengamos el mismo esquema cuando la economía crece, se crean empleos masivamente, los trabajadores rotan con rapidez entre un empleo otro, que cuando la demanda de trabajo cae y los trabajadores tardan en ser contratados una vez son despedidos o se insertan en la población activa? Creo que no. Las fases de los ciclos económicos tienen una duración aproximada de cinco años ¿por qué no pensar en acomodar los periodos de desempleo a las fases de los ciclos? Ya sabemos que los ciclos económicos no tienen la precisión de los ciclos de la luna. Pero sí reconocemos claramente los cambios en las fases. Una ampliación del subsidio por desempleo cuando la econo-

mía tarda en reaccionar al alza y una reducción cuando la demanda de trabajo cae, parece conveniente.

La negociación colectiva

El análisis económico ha razonado que hay dos estructuras de la negociación colectiva eficientes por razones distintas: la absolutamente centralizada y la absolutamente descentralizada. Si esto es así, en España tenemos la más ineficiente de las estructuras de negociación colectiva puesto que buena parte de la negociación colectiva se realiza mediante convenios de sector.

Además, la negociación colectiva es estática. En los países anglosajones la negociación colectiva es continua. No es que esté claro el balance de rendimientos y costes de los dos estilos de negociación, pero lo que sí es cierto es que debemos hacer nuestro estilo latino algo más anglo. Creo que es bueno no someter a estrés las relaciones laborales cada año, en un periodo de tiempo determinado, precipitando decisiones y generando conflictos muchas veces innecesarios.

Podríamos introducir muchos aspectos pero vayamos al más delicado: los incrementos de salarios.

Como es conocido, los salarios son costes para las empresas y son rentas que demandan bienes y servicios. En una fase de crisis económica necesitamos reducir los costes laborales de las empresas, especialmente para las que tienen problemas serios de demanda, y paralelamente nece-

sitamos recuperar la demanda agregada. Mal asunto, porque si reducimos drásticamente los salarios terminaremos por afectar aún más a la demanda de las empresas, comprometiendo el empleo, y si incrementamos los salarios, mantenemos la demanda en un primer momento, pero presionamos al alza los costes de las empresas y afectaremos al empleo negativamente.

Podemos reducir los costes laborales de las empresas por algunas vías. Veamos.

Una vía es ir trasladando la financiación de la seguridad social a la recaudación del IVA y liberando a las empresas y al trabajo del impuesto sobre los salarios que supone la cuota patronal y con cargo al trabajador. Esto permite una importante reducción de costes laborales en la producción de bienes y servicios localizada en España y al tiempo hacer recaer la carga de la financiación en el consumo de todos los bienes, incluidos los importados que hoy no soportan la carga de la financiación de la seguridad social. En el caso del IGIC habría que sentar las bases de un pacto con el Estado para liberar toda o parte de la carga de financiación en el marco del nuevo REF.

La segunda opción es una reducción drástica de las cotizaciones patronales a la seguridad social para los contratos para el fomento de la contratación indefinida. En los primeros dos años no tendría coste para la seguridad social porque se compensaría con los subsidios por desempleo no transferidos a los desempleados y a los contratados temporales que serían despedidos.

En tercer lugar, los salarios. Hasta ahora, las cláusulas de crecimiento de los salarios utilizadas contienen los siguientes elementos:

a) El crecimiento salarial relacionado con la inflación prevista y, especialmente en España, tomando como referencia el 2% o el que se pacte de inflación, que es el límite establecido como máximo para la política monetaria del Banco Central Europeo.

b) La revisión salarial si la inflación supera el 2% o la previsión del Gobierno.

c) La productividad.

d) La cláusula de descuelgue, como se conoce a la posibilidad de que las empresas puedan pactar crecimientos salariales inferiores a los pactados en caso de dificultades económicas.

La posibilidad de pacto en el marco del proceso de diálogo social ha fracasado en España de momento, aunque, como se ha dicho, es posible recuperar en los próximos meses el diálogo social, tras el acuerdo alcanzado para desbloquear la negociación colectiva. El acuerdo reciente sobre negociación colectiva abre una posibilidad.

Creo que en el actual contexto de evolución de la inflación, el crecimiento de los salarios podría estar entre el 0'5% y el 0% en el sector privado, lo que compensaría la tasa de inflación a principios de año con el incremento del poder adquisitivo a finales de año si se confirma la tendencia a la deflación.

Cuestión distinta es el sector público. La caída de la recaudación y los compromisos que debe adquirir el sector público aconsejan el crecimiento cero de las retribuciones.

Respecto a la productividad, no tiene sentido que las ganancias de productividad derivadas de la caída del empleo se traduzcan en salarios. Ahora bien, en el caso de empresas cuya productividad crezca, mantenga el empleo y genere beneficios, podrían pactarse programas de contratación, especialmente, de contratos formativos, o aplicar las ganancias de productividad a la transformación de temporales en indefinidos.

Por supuesto, en este contexto, las cláusulas de revisión no tienen sentido. Tampoco las que plantean una reducción de los salarios en el caso de deflación.

Por último, tiene relevancia la cláusula de descuelgue. Una aplicación realista del incremento salarial en condiciones de dificultades empresariales es necesaria mediante negociación con los representantes de los trabajadores. En este sentido, comienzan a aparecer ejemplos muy ilustrativos, como el de SEAT.

Las políticas activas de empleo

No me extenderé en las estrategias y políticas que han sido diseñadas por la Unión Europea, España y Canarias. Sería excesivamente prolijo. Pero me gustaría hacer referencia a dos aspectos de la Estrategia de Empleo en Canarias, aprobada a finales de febrero del 2008.

La primera cuestión que me gustaría abordar es la denominada "integración laboral de los residentes en Canarias". En mi opinión, la polémica carece de fundamento por varias razones y es un ejemplo de cómo no se deben abordar estas cuestiones. Creo innecesario diseñar políticas específicas para proteger a la población mayoritaria, esto es, a los residentes en Canarias. Las políticas de empleo se dirigen a las minorías no a las mayorías.

Sin embargo, creo que si de lo que se trata es de ofrecer un apoyo especial a las personas que tienen dificultades especiales de empleabilidad, hay otras opciones mejores. Por ejemplo, primar el acceso a las políticas activas de empleo y la contratación de las personas que estén inscritos como demandantes de empleo (sin empleo) en Canarias, durante un periodo continuado de dos o tres años.

La segunda cuestión trata de la territorialización de la política de empleo. Me parece un gran acierto. Desde hace muchos años hemos propuesto que la política de empleo debe ajustarse a las realidades de los mercados locales de trabajo, bien para mejorarlos, bien para integrarlos. Me parece que esta es una vía que en la que es necesario seguir profundizando.

Por último, es necesario que en un plazo muy breve se estudie una concentración de los recursos en algunas líneas prioritarias de la estrategia ya citada que sean las más eficientes desde la perspectiva de la creación de empleo y de la satisfacción de las necesidades inmediatas de los desempleados. No sabemos como evolucionará el mercado de trabajo, pero es previsible un crecimiento de la tasa de paro que puede ser inaceptable socialmente. Creo que el 25,99% ya lo es. Así que sería conveniente revisar cada año la estrategia para adaptarla a las graves circunstancias en las que estamos.

BIBLIOGRAFÍA

BECK, U. (2007): *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós Ibérica, Barcelona.

OCDE (2009): *Employment Outlook*, OCDE, París.

RIVERO CEBALLOS, J.L. (2009): "Perspectivas de empleo en Canarias", en *Claves para el futuro económico de Canarias. El impacto de la crisis*, Real Sociedad Económica de Amigos del País de Tenerife, La Laguna.