

Tirada: <b>36841</b>		Superficie: <b>584 cm<sup>2</sup></b>	
Difusión: <b>22663</b>		Ocupación: <b>100%</b>	
(O.J.D)	<b>Nacional</b>	<b>Mensual</b>	
Audiencia: <b>79320</b>	<b>Economía</b>		
Ref: <b>5692415</b>	<b>1 Edición:</b>	<b>01/11/2014</b>	<b>7 / 8</b>
		Valor: <b>10.000 €</b>	
		Página: <b>28</b>	

**EN PORTADA**

**ESPAÑA  
BUSCA EMPLEO**

“Hay que cambiar el foco de las políticas de empleo”, opina Sánchez. “Tenemos que dejar de obsesionarnos por reducir unas décimas la tasa de paro. Lo relevante es qué hacemos con el desempleo de larga duración. Eso no se arregla con un curso de inglés”.

En septiembre, el Gobierno aprobó la reforma de los servicios públicos de empleo. Una de las mayores novedades de la estrategia laboral de 2014 a 2016 es que seis de cada 10 euros se transferirán a las comunidades autónomas en función del cumplimiento de objetivos.

“No tiene sentido que hasta ahora no hubiera un seguimiento de la efectividad de las políticas”, denuncia Sánchez. “Si no se exigen ni se miden resultados, ¿cómo puede saberse si sirve de algo? La mayor parte de las soluciones no dependen de una ley, sino de la buena gestión de las empresas y de los servicios públicos. Hay que trabajar más los perfiles para diseñar sistemas de evaluación y de impacto, marcarnos objetivos y medirlos”.

La brecha entre temporales e indefinidos sigue siendo la gran asignatura pendiente. “Si la mayor parte del empleo que se crea sigue siendo precario y temporal es en gran parte porque la reforma no ha cambiado el esquema de las relaciones laborales”, sostiene Durán. “La nueva ley ha tenido efectos positivos y probablemente es uno de los factores que ha permitido crear empleo y aumentar el dinamismo pro-

ductivo, pero se quedó corta y no cambió aspectos sustanciales”. Según este catedrático, el coste no salarial sigue siendo muy elevado y limita el crecimiento, idea que también comparten FMI y la OCDE. “Las cotizaciones a la Seguridad Social, que son impuestos sobre el empleo, han aumentado, no disminuido. Y el empleo fijo sigue siendo muy temido por las pequeñas y medianas empresas por los costes de contratación y de despido. En Alemania e Italia, las normas de despido no se aplican a empresas de menos de 15 trabajadores, porque las pymes no se pueden permitir el costo de una normativa pensada para grandes compañías”. Y concluye: “Los convenios sectoriales son un monumento a la rigidez. La gran reforma pendiente es la negociación colectiva”.

**FUTURO.** Algunos expertos promueven recuperar la propuesta del contrato único para acabar con la dualidad. “Salvo los contratos que tengan causalidad (sustituciones de bajas maternales, por ejemplo) el resto tendrían que ser indefinidos de partida”, propone Laborda. “Si no, muchas empresas abusan del contrato por obra y servicio. La relación indefinida debe ser atractiva para que convenga a las empresas”. Esta fórmula consistiría en unos primeros años de contratación con una indemnización asociada muy baja que, a medida que aumentara la antigüedad, la productividad y la ma-

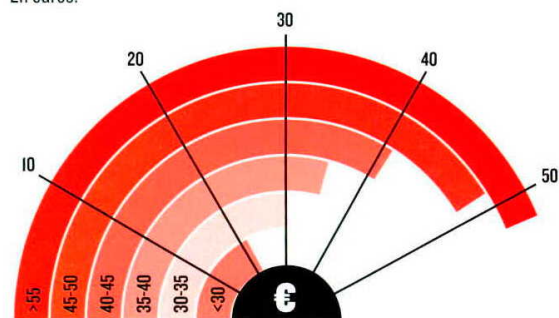
yor formación del trabajador, también fuera mejorando sus condiciones. Es decir, una indemnización por despido progresiva en vez de estándar. “Hay muchos empresarios que no lo quieren, porque prefieren seguir abusando de la temporalidad, pero representan a los sectores que menos innovan”, dice Laborda. “Lo que no entiendo es que lo rechacen los sindicatos, porque este tipo de contrato indefinido favorecería al trabajador. Y el Gobierno, como no vio consenso, no quiso complicarse la vida y no ha hecho nada al respecto. Pero sin duda sería una solución”.

Dada la imposibilidad de introducir el contrato único, se está fraguando cierto consenso en la necesidad de delimitar mejor la temporalidad. Alemania e Italia, por ejemplo, tienen una regulación mucho más flexible y pueden hacer contratos eventuales durante cinco años sin restricciones, algo que en España está limitado a dos años. Aquí, con un marco normativo más estricto, duplicamos la media de la UE y triplicamos la alemana.

“Si se toman las medidas adecuadas, cuando la economía mejore, las empresas volverán a subir salarios para contentar a los empleados y aumentar la productividad”, afirma Felgueroso. “Pero para notarlo en el bolsillo, tendremos que esperar a que la tasa de paro vuelva a caer cuatro puntos y se sitúe por debajo del 20%. Entonces volverá la movilidad, y empezarán a

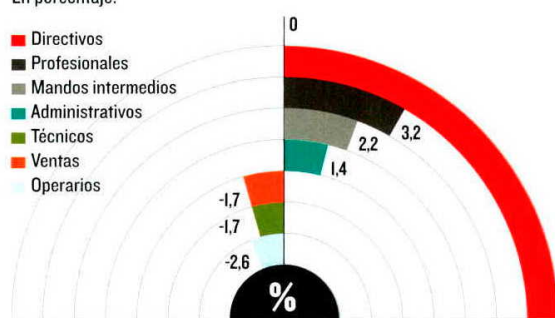
**¿QUÉ PASARÁ EN 2015 CON LOS SUELDOS?**

**PROMEDIO DE SALARIO FIJO ANUAL POR RANGO DE EDAD**  
En euros.



Fuente: Torres Watson.

**RETRIBUCIÓN REAL COBRADA**  
En porcentaje.



Tirada: <b>36841</b>		Superficie: <b>584 cm<sup>2</sup></b>	
Difusión: <b>22663</b>		Ocupación: <b>100%</b>	
(O.J.D)	<b>Nacional</b>	<b>Mensual</b>	
Audiencia: <b>79320</b>	<b>Economía</b>		
Ref: <b>5692415</b>	<b>1 Edición:</b>	<b>01/11/2014</b>	<b>8 / 8</b>
		Página: <b>29</b>	

mejorar las condiciones laborales”.

De momento, el primer granito de arena ya está puesto. Según el Índice de Dinamismo Laboral (IDL) elaborado por IESE Business School y Meta4, las empresas españolas ya están dando síntomas de mejora. En los últimos 18 meses la rotación de trabajadores ha aumentado más de cuatro puntos porcentuales, pasando del 12,1% del primer trimestre de 2013 al 16,4% del segundo trimestre de 2014. Según José Ramón Pin, profesor de IESE, que considera el IDL un indicador adelantado de la mejora del empleo, “vuelve a aumentar la rotación laboral en las empresas, que es el paso previo a que se vean obligadas a cambiar y mejorar sus políticas salariales para retener el talento”.

En 2015, también volverán poco a poco los aumentos salariales, pero muy moderadamente. Según Segor

**LAS CLAVES DE LA RECUPERACIÓN SALARIAL**

Aumenta la brecha salarial entre los puestos de más responsabilidad y los operarios

Los salarios subirán de media el 2% el año próximo\*  
\*(según Hay Group)

Los peor retribuidos serán los de ventas y tecnologías de la información

Los profesionales de I+D e ingeniería serán los mejor pagados

Los salarios de los recién titulados seguirán cayendo (bajan de 26.500 euros brutos anuales para un licenciado con máster a 25.000\*)

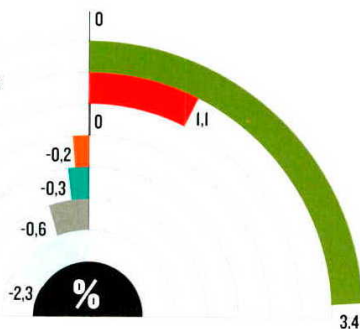
En 2015 no se producirán subidas generalizadas de salarios pero aumentará el reconocimiento al talento estratégico

Teclesmayer, socio responsable de Recursos Humanos de KPMG en España: “Las subidas serán selectivas, enfocadas a la retención del talento y más relacionadas con el desempeño. No serán aumentos generalizados que recompensen las bajadas generalizadas de estos años atrás”.

Cuando el mercado laboral se recupere, las relaciones laborales van a ser distintas. El aprendizaje continuo para reaptarse va a ser la nueva norma, no la excepción. Y la movilidad laboral y la formación continua van a ser imprescindibles para prosperar. También la incertidumbre de la temporalidad va a ser algo con lo que aprender a convivir. Es decir, no valdrá quedarse en el bar de toda la vida añorando un trabajo fijo con 14 pagas como los protagonistas de *Los lunes al sol*. Al igual que en la película de Aranoa, a la recuperación del paro en España también le espera un final agrídulce.

**SALARIO BASE**  
En porcentaje.

- Directivos
- Profesionales
- Mandos intermedios
- Administrativos
- Técnicos
- Ventas
- Operarios



**SALARIO BASE (NIVELES DE ENTRADA)**

Variación en porcentaje del salario fijo que se contempla en las nuevas incorporaciones.

