

El Gobierno no puede abdicar de su principal función, gobernar

Es toda una autoridad en materia laboral; el mejor abogado laboralista de España, según reconocía hace unos meses la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas (Asnala). Por algo sus opiniones han sido requeridas por gobiernos de todos los colores desde hace tres décadas.

El Gobierno vuelve a confiar en el consenso para reformar el mercado de trabajo. ¿La situación permite esperar a los acuerdos?

Es muy positivo que el Gobierno se implique en la reforma laboral, que sea un sujeto activo y no un mero espectador. Los acuerdos son muy deseables, por su eficacia, pero tal propósito no puede llevar al Ejecutivo a la abdicación de su principal función, que es gobernar.

La clave parece estar en las subvenciones al empleo

No es lo mejor. Todas las reformas, desde el año 1984, han estado muy monetizadas y siempre con frutos escasos y caros. Lo importante es crear un marco global que anime a contratar (reformas económicas) pues si no hay negocio no hay contratación, por mucho que se subvencionen los contratos. He dicho muchas veces que «nadie contrata a quien no necesita, ni nadie despide a quien necesita». Hay que echarle al tema más imaginación y más valentía. Ver las causas y poner los remedios, sin encastillamientos de una y otra parte. Dicho esto me parece bien, como es obvio, que el Gobierno, al menos, eche a andar.

¿Qué hacer con casi un 40% de paro juvenil?

Las medidas destinadas a los jóvenes pueden dar frutos, pero hay que ir a una política global que anime a la contratación. Un país con un alto porcentaje de jóvenes parados es un país enfermo. No analizo con detalle las propuestas del Gobierno pues son muy generales, pero sería un error grave quedarnos ahí. Hay que animarse a una reforma global del modelo productivo en su vertiente económica y laboral, visto el desastre al que nos ha llevado. Y cuando hablo de económica me refiero a infraestructuras, educación, trabas administrativas, etc. A ver si este primer paso es el comienzo de una andadura más larga.

¿Qué diría a los que sólo quieren pequeños retoques en el mercado laboral?

Como dice el refrán: a grandes males, grandes remedios. El edificio del empleo se ha desmoronado con gran estrépito y ello requiere, por pura sensatez, analizar las causas del hundimiento y poner remedio. Un remedio de emergencia, que sería el apuntalamiento del edificio, y otro estructural para que el edificio aguante nuevos embates.

¿Cómo calificaría nuestro mercado de trabajo?

De esquizofrénico. Tenemos un 70% de la población laboral en el invernadero, en la ciudadela, de protección fuerte y el 30% en la estepa, en la intemperie y de protección débil. Los primeros son los fijos; los otros los temporales. Eso nos debe hacer reflexionar. Y así, a grosso modo, hay dos grandes opciones: o todos fijos o todos temporales. Todos con protección máxima o todos con protección menor. No parece que sea de recibo.

Pero este desfase, esta dualidad, viene de lejos...

Nuestro sistema de relaciones laborales tiene aún la inercia del modelo franquista. A partir del 78, año de la Constitución y luego del 80, año del Estatuto de los Trabajadores, se produjo un terremoto como fue la admisión y elevación a derecho de la huelga, sindicación y negociación colectiva. Este trípode de derechos fue negado en el

franquismo a cambio de una rígida protección legal de los derechos individuales de los trabajadores. Especialmente en materia de inmovilidad en las condiciones de trabajo (especialmente funcionales) y en lo relativo al despido difícil y caro. Al advenir las tres libertades laborales colectivas, propias de un sistema democrático, no se redujeron las protecciones individuales sino que convivieron. Como yo le decía a Marcelino Camacho en 1979, cuando se me quejaba de que en el Estatuto dábamos en algún punto «menos que Franco», le contestaba que el cambio no era acumulativo sino alternativo. Y en broma, le comentaba que antes del 78 él estaba en Carabanchel y después de visita en Moncloa.

¿Hacia dónde caminar?

A un modelo intermedio en el que busquemos más la protección del trabajador que del puesto de trabajo. A una cultura laboral más abierta, mayor movilidad profesional y sobre todo una política basada en la empleabilidad del trabajador (léase formación) que le haga apto para más de un empleo. De lo contrario, no hay más horizonte que el paro. Es lo que ha venido en llamarse Flexiguridad:

- a) flexiguridad en las condiciones de trabajo tanto en el inicio y en el desarrollo del contrato, como en la extinción;
- b) formación y empleabilidad y
- c) protección fuerte en caso de pérdida de empleo.

¿Hay que modificar el Estatuto de los Trabajadores?

Sin duda alguna, pues en los momentos de crisis es cuando hay que poner remedio.

El Gobierno ha excluido de su agenda el coste del despido.

Tenemos un despido libre desde el punto de vista jurídico, puesto que salvo casos excepcionales no hay obligación de readmisión. Pero a la vez es uno de los despidos de mayor coste en Europa. Por tanto, hay que analizar fríamente la cuestión, pues en una economía tan globalizada y competitiva como la que vivimos, los grandes desfases se pagan caros. Dicho esto, debo añadir que es un error mayúsculo basar la reforma laboral en el abaratamiento del despido. Es un factor de la reforma pero ni el único, ni el principal. Por ejemplo, me parece más importante, la flexibilidad interna de las empresas: movilidad funcional, geográfica y salarial.

¿Y los despidos objetivos?

La reforma clave está en los despidos objetivos, por razones económicas, organizativas o de producción. Habría que dotarlos de mayor objetividad para evitar un exceso de judicialización. Especialmente en los despidos por razones económicas. No se puede ir al juez «a que opine» sobre los enfoques de la dirección de la empresa o de su comité. El juez ni sabe ni está para eso. Juzga sobre hechos. No opina.

Organismos como la OCDE defienden un contrato único con despido creciente en función de los años.

Sería un modo de eliminar las diferencias entre temporales y fijos, pero habría que analizarlo con cuidado, porque, por ejemplo, ese contrato, a mi juicio, no conllevaría un despido libre o arbitrario, sino que estaría sujeto a las condiciones preestablecidas para la extinción. Harían mal los agentes sociales si lo eliminan de sus negociaciones.

¿Hay que simplificar la ensalada de contratos temporales?

La contratación temporal es connatural a algún tipo de contratos (de formación, interinos, prácticas, obra o servicio determinado) pero es perversa si se utiliza para el trabajo estable. ¿Cómo se acaba con ella? Poniéndose los agentes sociales, en serio, a analizar sus causas. No puede ser que el empresario español tenga un gen de aversión al fijo. Y digo esto, porque a todo empresario le interesan los trabajadores estables, formados e integrados en la empresa y eso no se consigue con los temporales. Luego algo pasa, alguna razón tiene que haber para que, a pesar de ello, tengamos tantos temporales. Hay que poner soluciones que no sean demagógicas.

Sus propuestas sobre la negociación colectiva pasan por...

Propondría como prioritario:

- a) Que todos los convenios incluidos los de empresa, lo negocien los sindicatos (o secciones sindicales).
- b) Que los salarios, en buena parte, se ligen a la productividad y no sólo al IPC.
- c) Que la ultraactividad se limite a un año.
- d) Que desaparezcan los convenios provinciales y se fomenten los de empresa.

¿Nuestra legislación laboral ahuyenta las inversiones?

Lo creo, porque en los índices que elaboran organismos tan respetados -a la hora de invertir--como, por ejemplo es el «Doing Business» (2009) y el Banco Mundial, nos sitúa en cuanto a facilidades para hacer negocios en el puesto 62 (del mundo) y en cuanto a la flexibilidad en la regulación de las condiciones laborales nos coloca ¡en el 160!

Con más de cuatro millones de parados ¿es sólido el sistema de reparto de las pensiones?

El sistema de reparto es inviable a medio plazo, sobre todo por el incremento de la calidad media de vida. Hay que ir a una combinación de los dos sistemas: el de capitalización y el de reparto. Y desde luego medidas como el atraso de la edad de jubilación son imprescindibles. Otra cosa es la forma de imponerlas. Y habría que reflexionar sobre el coste de la asistencia sanitaria en el campo de las incapacidades laborales y de los medicamentos, que debe ser en parte compartido. De cualquier forma esto no es más que un brevísimo apunte pues el tema merece de mucha más reflexión.

¿Hay que retrasar hasta los 67 la edad de jubilación?

Ha sido llamativo que el Gobierno anunciara de golpe ese propósito reformador después de declaraciones anteriores que no iban en esa línea. Y desde luego, la reforma habrá que acompañarla de otras que lleven a la sostenibilidad de las pensiones. Dicho eso, esa medida concreta es, financieramente hablando, inevitable. Otra cosa es que determinadas actividades, más penosas que otras, tengan para los que las desempeñan edades más bajas de jubilación.

[ABC](#)

Fecha artículo: mar 09 feb 2010 06:00:00 CET

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es