

Empresarios y sindicatos, condenados a entenderse

José Luis Palacios

A pesar de las acusaciones –algunas realmente graves– entre gobierno, patronal y sindicatos, unos y otros no tienen más remedio que verse las caras. Las circunstancias actuales les obligan, como responsables políticos y agentes sociales, a reabrir el diálogo social. Sin embargo, las diferencias que llevaron a la ruptura del pasado mes de julio –y que supuso un año de negociaciones perdido– se mantienen.

La patronal insiste en hablar de «competitividad de la economía española» y de «permitir su recuperación y crecimiento», lo que en su opinión acabará traducándose en una «creación de puestos de trabajo que en estos momentos es más necesaria que nunca». Los sindicatos apuestan más por un «cambio de modelo productivo», igual que hace el Gobierno con su proyecto de «Ley de Economía Sostenible», que sea capaz de crear empleo estable e introduzca un patrón de crecimiento más duradero y responsable.

La CEOE está convencida de que «son imprescindibles reformas estructurales para afrontar las dificultades que nos afectan». Su objetivo, por tanto, es introducir mayor flexibilidad en las relaciones laborales y eliminar las trabas a la actividad empresarial. Los sindicatos en cambio consideran necesario ir más allá, apostar por un tejido productivo que no se base en bajos salarios sino en crear productos y servicios con valor añadido, con el fin de crear empleo estable y de calidad.

La patronal propone la creación de una nueva modalidad de contratación con un coste del despido más barato (20 días por año trabajado para to-



dos). La CEOE niega que abaratar el coste del despido sea defender el despido libre. «CEOE nunca ha propuesto alterar los derechos adquiridos de los trabajadores. Muy al contrario, su objetivo es dinamizar el mercado de trabajo para crear empleo y mejorar la empleabilidad de los trabajadores de nuestro país, respondiendo así a las necesidades de, entre otros sectores, ese 37 por ciento de jóvenes que se encuentra en paro. También persigue reducir la temporalidad a las necesidades reales de nuestra economía

y equilibrar nuestro mercado de trabajo», argumentan los empresarios.

La Comisión de Industria de la CEOE ha elaborado un Plan de Competitividad Industrial que contempla 120 medidas para mejorar la capacidad del sector manufacturero. En dicho documento, la patronal solicita la creación de un «contrato temporal del estilo al antiguo fomento de empleo, de hasta tres años de duración», que se puso en marcha en los ochenta y desapareció a mediados de los noventa.



En los últimos años han crecido los contratos de fomento del empleo indefinido, gracias, fundamentalmente, a las subvenciones que reciben los empresarios por hacerlos, lo cierto es que, según el último informe del Ministerio de Trabajo, el 35% de estos contratos no llega a los cinco años.

Actualmente sólo funciona para trabajadores con discapacidad. Esta modalidad permitía contratar de forma eventual sin causalidad, siempre que estuviesen destinados a colectivos como jóvenes, mayores de 45 años o mujeres, por periodos de seis meses con la posibilidad de encadenar hasta seis contratos seguidos. Lo que implicaba un total de tres años. Este contrato se sustituyó por el de fomento de la contratación indefinida que reducía el coste del despido de 45 a 33 días para estos mismos colectivos.

La patronal justifica la reedición de esta modalidad temporal en que «dotaría así a las empresas de una mayor flexibilidad y de mayor estabilidad a los trabajadores». Además, el documento elaborado por la Comisión de Industria de la CEOE propone alternativamente a este contrato un segundo, igualmente eventual, de «mayor duración que los actuales, ligado a la vida media del producto y más próximo a la evolución de los ciclos económicos».

Junto a las nuevas fórmulas de contratación, el Plan de Competitividad planteará al Gobierno una batería de medidas para reducir los costes laborales. Entre ellas, las cotizaciones sociales o las prestaciones de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, con la pretensión de que la Seguridad Social se haga cargo de las prestaciones desde el cuarto día de la baja. Igualmente, la patronal pretende fomentar la contratación a tiempo parcial, para lo cual sugiere incrementar las bonificaciones actuales.

Otra de las novedades laborales relevantes del plan de la CEOE es su solicitud de renovar el actual contrato de relevo. Pretende un uso más flexible, para lo cual sugiere que estos contratos puedan formalizarse en un momento posterior a la jubilación del trabajador fruto del relevo, no inmediatamente o simultáneamente a la baja por jubilación. Concretamente, plantea la posibilidad de establecer un plazo de dos años.

En lo que respecta a la reducción de las cuotas sociales en cinco puntos, la CEOE sí da por buenas las informaciones difundidas. «Es una reforma fundamental para que las empresas puedan crear empleo en una situación tan difícil como la actual», dicen los patronos. «Existe margen suficiente para reducirlas y de hacerlo contribuirá a que podamos competir con los países de nuestro entorno», se justifican.

Para la CEOE «la citada reducción de las cuotas no sólo no atenta contra la estabilidad de nuestro sistema, sino que lo refuerza, por el incremento del empleo que generaría y la consiguiente reducción de las prestaciones por desempleo». En opinión de los empresarios, «la presión fiscal sobre las empresas en España es superior a la media de la Unión Europea».

La secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo, ya rechazó el abaratamiento del despido. «El 93% de

los contratos que se han firmado a lo largo de este verano han sido temporales, por lo que no creo que sean necesarios más incentivos para elevar la temporalidad», apuntó

El secretario general de CC.OO., Ignacio Fernández Toxo, apuntó ayer como prioridad resolver la situación de 200.000 personas inmersas en expedientes de regulación de empleo que podrían perder su trabajo si no se adoptan medidas para reactivar la economía. Por su parte, el secretario general de UGT, Cándido Méndez, señaló que lo que hace falta en España no es una reforma laboral, «sino una profunda reforma empresarial».

UGT considera imprescindible un plan de fomento de actividades económicas relacionadas con el cambio de modelo productivo, un plan nacional de políticas activas, que perfile y reoriente, mediante acciones formativas, a los desempleados de los sectores más castigados por la crisis, el mantenimiento de una política de protección a los trabajadores, atendiendo a los desempleados que agoten sus prestaciones por desempleo y actuar contra la precariedad del empleo que lleva a estas situaciones de desprotección.

Para CC.OO. «es preciso evitar la aplicación de medidas aisladas, tal y como viene haciendo el Gobierno, para elaborar un plan global de actuación que permita superar las deficiencias de nuestro tejido productivo y volver a la senda de creación de empleo, el principal objetivo de la sociedad española. De no aplicar medidas adecuadas, nos podemos encontrar con un empeoramiento en el ritmo de actividad económica en los últimos cuatro meses del año y necesitar un plazo más largo de tiempo para normalizar la situación en tasas positivas de crecimiento. Por otra parte, a corto plazo sería conveniente desbloquear la negocia-



ción colectiva evitando incurrir en pérdidas de poder adquisitivo de los salarios para no empeorar la delicada situación del consumo agregado».

En los últimos años han crecido los contratos de fomento del empleo indefinido, gracias, fundamentalmente, a las subvenciones que reciben los empresarios por hacerlos, lo cierto es que, según el último informe del Ministerio de Trabajo, el 35% de estos contratos no llega a los cinco años.

La recesión y la destrucción de empleo están demostrando que los trabajadores fijos no están tan protegidos y que los temporales existirán en cifras muy elevadas en España, mientras no se produzca una reestructuración profunda del modelo económico español, y eso no va a cambiar a golpe de decreto ley.

Al empresariado español, por lo general muy corto de miras, le faltan incentivos para subirse al carro del cambio de modelo. Su posición, adecuadamente calificada de «maximalista» e «ideologizada» responde, sin entrar en otras, al intento de sacar la mayor ventaja posible

de la situación, de defender sus intereses corporativos por encima de todo.

Los sindicatos hacen mal, por su parte, en negarse a hablar de reformas del mercado laboral. Desde la defensa de los intereses de los trabajadores y desde el respeto a las formas, su posición es irreprochable pero, para introducir la ansiada reconversión de la economía española, quíerese o no, se necesita el concurso del empresariado. Si los sindicatos y la opinión pública no le convencen, inevitablemente habrá que concederles algo para que empiecen a cambiar su comportamiento y se atrevan a ensayar nuevas medidas de gestión.

El Gobierno, por su parte, no puede seguir dando palos de ciego, con medidas aisladas e improvisadas. Debe elaborar ya un plan integral consistente y sólido, con objetivos bien definidos y consensuados, que obligue a los agentes sociales a cumplir con sus responsabilidades. También ha de saber explicar ese proyecto a la sociedad, para unir voluntades y fomentar la movilización social, única herramienta capaz de remover los cimientos de nuestra sociedad. ■