ABC

Fecha: 13/06/10
Sección: Suplemento Empresa
Página/s: 7

JUAN ANTONIO SAGARDOY

CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y VICEPRESIDENTE DEL FORO DE LA SOCIEDAD CIVIL

¿QUÉ PUEDEN PEDIR LOS TRABAJADORES?

La contrapartida que pueden y deben exigir los trabajadores ante el sacrificio que se les pide de situaciones y derechos consolidados es el empleo

Llevamos mucho tiempo urgiendo la necesidad de una reforma laboral profunda y modernizadora del modelo de relaciones de trabajo. Y así hemos dicho, con distintos acentos y enfoques variados, que debemos tener un sistema de negociación colectiva más acorde con las situaciones de las empresas lo que conlleva un aligeramiento de la fuerza de obligar de los convenios, unos ámbitos más cercanos a la empresa, mayor ligazón de los salarios con la productividad y limitación temporal de la ultraactividad. Asimismo, hay bastante coincidencia en objetivar más las causas del despido económico, homologar las indemnizaciones extintivas del contrato de trabajo a las europeas, hacer el tiempo parcial más flexible, regular el teletrabajo, y admitir una modificación de las condiciones de trabajo, por necesidades económicas, organizativas o productivas, más amplia y ligera de procedimiento que lo que hoy ordenan los arts. 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos estos temas y otros como la admisión de las agencias privadas para colocar a los trabajadores, deben estar en la agenda del Gobierno. Pero creo que es necesario llamar la atención sobre un aspecto de la cuestión, de enorme interés y que no se ha metido en la arena del debate como debiera. Me estoy refiriendo a la contrapartida que pueden y deben exigir los trabajadores ante el sacrificio que se les pide de situaciones y derechos consolidados. ¿Cuáles pueden ser esas contrapartidas? La primera y fundamental es el empleo. Si tras todos esos sacrificios el paro sigue imparable algo está fallando. De cualquier modo dada la situación económica que nadie espere un milagro ocupativo tras la reforma. El barco del empleo se mueve en el agua de la economía, pero las velas, que son las normas laborales, si andan pesadas y sin viento el barco no navegará aunque haya agua suficiente. Dicho de otra forma, si nos amparamos en que la economía es la clave y abandonamos la flexibilidad laboral, cuando la situación mejore podemos entrar en un estancamiento mortal, por la agresiva competitividad que reina en los mercados. Pero salvado el empleo ¿Qué más se puede exigir? Tres cosas: información, formación y participación. El principal capital es el humano. Unos trabajadores motivados, ilusionados, alineados con los objetivos de la empresa. Uno de los graves problemas de nuestro mercado de trabajo es el referente a la formación. Invertir en formación es invertir en futuro. En el Círculo de Empresarios en el que participé, sobre «Nuevas soluciones para crear empleo» se decía con acierto que España destaca por los elevados ratios de sobrecualificación que sufren los trabajadores, especialmente los inmigrantes. También por la notable escasez de cualificaciones prácticas e intermedias, razón de una marcada dualidad en la que abundan los títulos universitarios y los trabajadores con poca formación, a la vez que escasean las personas con buena formación técnica. Esa es una gran verdad pues como decía hace unos años en una Tercera de ABC, las universidades se han convertido en «fábricas de parados cultos». No hay interrelación entre oferta y demanda, de modo que lanzamos no al mercado de trabajo sino al paro, miles y miles de ingenieros, arquitectos, economistas y abogados que no encuentran ocupación o si la encuentran está por debajo de su preparación técnica. Y ese subempleo además de ser un derroche intolerable de capital humano, es una fuente de frustraciones personales.

En un cuadro de la OCDE sobre las tasas de cualificación se aprecia, en 2004, que España es el país que tenía más tasa de sobrecualificación: un 24,2% de nativos y un 42,9% de extranjeros. En España, se decía en el informe del Círculo, por causa de un sistema educativo inadecuado y un modelo de crecimiento basado en la construcción y servicios, son muchas las personas que ocupan trabajos que requieren una dotación de capital humano inferior a su formación. Esas pautas de colocación despilfarran el capital humano y disminuyen la rentabilidad de la inversión en formación y restan atractivo a la acumulación de capital humano. Todo supone un peligro para la competitividad. Tenemos que dar un vuelco al sistema de formación profesional, con nuevas orientaciones y recursos. Sería deseable que algunas comunidades autónomas enfríen el ardor por la formación sexual y lo reorienten a la profesional. Y es que la empleabilidad, clave para una rápida recolocación, requiere mucha inversión y acción política, pues la «univalencia» que se da sobre todo en la construcción y los servicios es una catástrofe para el trabajador y el empleo, cuando viene el derrumbe. Y para que todo funcione con armonía se requiere información sobre la situación de la empresa, y dar ocasión de participar al personal en la marcha de la misma. De ello se deriva la perversión que supone la alta tasa de temporales, no sólo para el trabajador sino para la empresa. Por eso acabar con la temporalidad —salvo la que sea congénita al trabajo encargado—es acabar con un cáncer.