

Entrevista con Iñigo Sagardoy de Simón, Presidente de Sagardoy Abogados

Carlos Humanes

A) La reforma laboral en España: ¿más vale tarde que nunca?

En efecto, más vale realizar una reforma laboral tardía que esperar a que nuestro mercado laboral siga estático y sin reacción alguna. En todo caso, la reforma laboral si peca de algo, es de su tardanza, hubiera sido mucho más positiva si la tuviéramos hace dos o tres años.

B) En su opinión, ¿qué le falta y que le sobra al decreto elaborado por el Gobierno?

Hubiera sido más deseable avanzar en la modificación de la estructura de nuestra negociación colectiva, estableciendo instrumentos para primar el convenio de empresa sobre el sectorial en algunas materias (por ejemplo, jornada y salarios). Esta es la verdadera asignatura pendiente de nuestro mercado de trabajo. Igualmente se ha perdido una oportunidad en la regulación más flexible del tiempo parcial y de la modificación de condiciones de trabajo. En definitiva, mayor flexibilidad interna para las empresas que es la que realmente puede evitar una sangría de despidos como la que hemos vivido los últimos años.

C) ¿Cree que será suficiente para calmar a los mercados internacionales y mejorar la visión que tienen de España?

Evidentemente, el mensaje de la aprobación de una reforma laboral ha sido bien acogido en los mercados extranjeros porque era absolutamente demandada. Ahora, habrá que ver si aprobamos exámenes futuros cuando se lleve a la práctica la reforma producida y se pueda conseguir una reducción de la temporalidad y del desempleo.

D) ¿Considera que el decreto cumple con el objetivo de eliminar la dualidad en el mercado de trabajo?

No realmente. La brecha en la indemnización entre contratos temporales e indefinidos se ha reducido, mediante la penalización de la contratación temporal y la suavización de los costes para el empresario en los despidos objetivos en caso de contratos indefinidos, pero el margen entre ambos contratos sigue siendo amplio y salvo que exista una reactivación económica, el empresario sigue temeroso en formalizar contratos indefinidos que entiende que son costosos para el normal desarrollo de su actividad empresarial. La cultura de la temporalidad va a seguir existiendo en nuestro país.

E) El sistema actual de indemnización por despido no parece favorecer la movilidad de los trabajadores a la hora de cambiarse de empresa. ¿Cree Vd. que el modelo austríaco de contrato de trabajo permitiría resolver este problema? ¿Podría plantear otros adicionales?

No me cabe duda de que si finalmente se implanta el llamado "modelo austríaco" o el fondo de capitalización para cubrir extinciones de contratos, puede favorecerse la movilidad de trabajadores, pero desde el momento en que dicho fondo va a entrar en vigor a partir del 1 de enero del 2012, difícilmente podamos ver a corto plazo sus efectos positivos. Además, desde el momento en que el alquiler de vivienda es prácticamente inexistente en nuestro país, y nuestra propia cultura no ayuda a la movilidad geográfica de trabajadores, entiendo que nuestro mercado laboral seguirá siendo muy estático. Sólo cambios culturales o de incentivos fiscales podrían propiciar una mayor movilidad laboral.

F) ¿Favorecerá esta nueva legislación una incorporación más fluida de los jóvenes al mercado de trabajo?

Es cierto que ha existido un avance en esta reforma hacia la contratación de jóvenes desempleados, no sólo mediante el contrato de fomento de la contratación indefinida sino también con la nueva regulación del contrato para la formación y en prácticas. Habrá que estar a la aplicación práctica de la norma para ver si son medidas positivas. En todo caso, lo que hace falta es propiciar la formación de los jóvenes en el ámbito laboral y elaborar medidas por las cuales los contratos formativos destinados a jóvenes sean percibidos positivamente por la sociedad, por el empresario y por el propio joven.

G) ¿Qué opinión le merece la posición de los agentes sociales?

Han hecho un esfuerzo notable de intentar llegar a un entendimiento pero la profundidad de la reforma que se requería hacía muy difícil que se consiguiera el acuerdo. Quizá desde un principio habría que haber vislumbrado este hecho.

H) Al margen de las negociaciones que en su momento realicen los agentes sociales y, a la vista de que la experiencia muestra que el consenso puede no resultar fácil, ¿cree Vd. que el decreto debería incorporar normas más concretas sobre flexibilización de la negociación colectiva y que liguen los aumentos salariales a la productividad?

Claramente sí. Como he señalado anteriormente, la estructura de la negociación colectiva debería haber sido analizada con elementos de primacía del convenio de empresa sobre el convenio sectorial para conseguir una mayor flexibilidad en determinadas materias en el ámbito concreto de la empresa. Igualmente, como sucede en otros países (especialmente en el Reino Unido), es absolutamente necesario ligar el incremento salarial a la productividad de la empresa o del propio empleado para evitar disfunciones de competitividad que nos están alejando de los países más desarrollados.

I) Finalmente, ¿Cómo valora la huelga general convocada para el 29 de septiembre?

Se trata de un derecho fundamental que es legítimo en su ejercicio aunque criticable en su oportunidad en el actual momento económico.