

## Entrevista con Valeriano Gómez, Ministro de Trabajo e Inmigración

Carlos Humanes

*A) ¿Por qué cree que no se ha alcanzado el acuerdo entre patronal y sindicatos sobre la reforma de la negociación colectiva cuando parecía que estaba a punto de conseguirse?*

Se ha hablado, por un lado, de razones vinculadas con la coyuntura política. En esa dirección apuntan tanto declaraciones como afirmaciones realizadas en documentos elaborados por algunas organizaciones integradas en CEOE.

Por otro lado, y más de fondo, los interlocutores han explicado razones sustantivas relativas al objeto de la negociación. De forma simplificada se puede decir que las posiciones finales de las organizaciones empresariales exigen, tanto en el terreno de la flexibilidad interna como en el de la ultratractividad, que los sindicatos renunciaran a su capacidad de actuación, dejando en manos de la parte empresarial la potestad última de decisión. Esto entrañaría la supremacía de una parte sobre la otra, algo difícilmente asumible en cualquier orden de la vida, y que sobre todo, visto objetivamente, crea estímulos negativos a la voluntad de negociar en los supuestos señalados.

*B) El decreto del Gobierno que regula la negociación colectiva parece que no satisface a ninguna de las partes. Los empresarios lo tachan de tibio e insuficiente, ¿qué opina usted?*

El Gobierno indicó que la reforma se haría partiendo del punto en donde lo habían dejado los interlocutores sociales y que la reforma daría soluciones eficaces a los problemas, pero sin destruir los equilibrios que son constitutivos a la negociación colectiva y hacen posibles los acuerdos. Las dos razones apuntan lógicamente a que

ninguna de las partes se encuentre satisfecha con una reforma que se mantiene a distancia de ambas.

*C) Uno de los objetivos de esta reforma es, según sus propias palabras, aumentar la flexibilidad y la capacidad de adaptación interna de las empresas al ciclo económico. ¿Facilita la nueva legislación esos principios?*

Desde luego, y por varias vías. Primero, la prevalencia de los convenios de empresa respecto a los de ámbito superior en todas las materias más importantes (salarios, jornada, organización del trabajo, movilidad funcional, etc.) es una vía inmensa de flexibilidad que, simplemente, hasta hoy no existía. Segundo, se resuelven los bloqueos que mantenía la reforma laboral en los procesos de flexibilidad instados por las empresas, por razones económicas o de mercado, que modifican lo establecido en un convenio colectivo. Y, por último, se incorpora a todos los convenios un capítulo necesario de negociación en materia de flexibilidad.

*D) Recientemente usted manifestó que si las empresas quieren mayor flexibilidad laboral, deberían dar más voz a los sindicatos. Exactamente, ¿a qué se refería?*

La flexibilidad es la capacidad de adaptación permanente, es una actitud. Una empresa puede necesitar cambiar en un momento dado y por un tiempo determinado algunas condiciones laborales para adaptarse a situaciones concretas y evitar graves perjuicios, pero si quiere obtener la ventaja competitiva de una adaptación permanente, para funcionar de forma flexible, ha de crear la actitud y la cultura adecuadas, y para eso hay que dar participación. La imposición permanente y en todo es inviable en las decisiones colectivas, y al final conduce a la resistencia y a la parálisis.

*E) Otro de los caballos de batalla de la reforma de la negociación colectiva era la vinculación de los salarios a la productividad en vez de a la inflación. El decreto del Gobierno, ¿logra establecer este cambio?*

Crea el marco para ello. La negociación salarial se hará en la empresa, que es dónde se pueden asociar los salarios a la productividad. Esta es la base para hacerlo. Por otro lado, nuestro ordenamiento constitucional no permite que el Gobierno determine de forma taxativa qué y en qué forma los participantes en los convenios han de pactar salarios o cualquier otra materia.

*F) ¿Considera usted que el reglamento que desarrolle el decreto introducirá cambios sustanciales en la práctica sobre el documento original?*

El Real Decreto Ley aprobado y convalidado supone ya una reforma de enorme calado, la mayor que se ha acometido en la negociación colectiva en treinta años. Los cambios en la tramitación parlamentaria subsiguiente, como proyecto de ley, no modificarán los aspectos sustantivos de la reforma.

*G) El modelo alemán de relaciones laborales ha demostrado ser muy eficiente para capear la crisis sin costes en términos de aumento del desempleo (más bien al contrario). ¿Incorpora la nueva legislación española alguna de esas beneficiosas prácticas alemanas?*

Sí, en efecto. La combinación de la reforma laboral y de la reforma de la negociación colectiva avanza considerablemente en esa dirección. Se trata de hacer, cómo en Alemania, que existan fórmulas más eficaces que los despidos para la adaptación de las empresas. Mucha mayor flexibilidad para la reordenación de los recursos humanos y un sistema de regulación y ajuste de empleo, para adaptarlo al ciclo económico y de los negocios, que no requiera extinguir contratos de trabajo.

*H) La tasa de paro resulta inexplicablemente elevada, sobre todo a ojos de los observadores extranjeros que no entienden como con una tasa de desempleo superior al 20% no se producen revueltas sociales. En su día, el presidente de la patronal hablaba de "fraude" en el desempleo. ¿Cómo se explica todo esto?*

Los que conocemos las estadísticas sabemos que la EPA es una encuesta homologada internacionalmente que mide razonablemente bien el paro y de forma semejante a los demás países europeos. El mantenimiento de la es-

tabilidad social a pesar de la alta tasa de paro se debe a un conjunto de razones diferenciales: la protección por desempleo más alta que hemos conocido, la concentración por edades y sectores de ocupación del paro, el comportamiento de la solidaridad familiar, la elevada presencia de dos empleos o rentas en la inmensa mayoría de las unidades familiares, entre otras.

*I) ¿Qué se puede hacer para luchar con eficacia contra el absentismo laboral?*

En los últimos años, la Seguridad Social ha hecho una labor extraordinariamente eficaz en la racionalización de las bajas laborales de larga duración, lo que se refleja en la evolución del gasto en incapacidad temporal. El problema de las bajas de corta duración no justificadas es muy complejo porque es preciso acotarlo y diferenciarlo de las justificadas, y abordarlo de forma estratégica, con múltiples instrumentos. Si fuera sencillo, las propias empresas, que cuentan con un amplio arsenal legal para ello, ya habrían conseguido resolverlo.

*J) ¿Por qué cree que los empresarios dicen tener miedo a contratar nuevos trabajadores?*

Me parece sólo una expresión exagerada que trata en realidad de apuntar, periodísticamente, hacia determinadas demandas de las organizaciones empresariales. En España se hacen cada año más de quince millones de contratos, por lo que no parece que haya miedo a contratar. Y tenemos la tasa de temporalidad más alta de Europa, lo que refleja que la flexibilidad contractual es muy elevada. Lo que hay, sin duda, es incertidumbre respecto a la evolución de la demanda y un problema de falta de crédito que estrangula las posibilidades de inversión y de expansión de las empresas.

*K) Usted es bastante crítico con las entidades financieras y el cierre del grifo del crédito. ¿Qué parte de responsabilidad cree que tienen en el problema del desempleo?*

Como mínimo, siete de cada diez empleos perdidos provienen del estallido de nuestra burbuja inmobiliaria. El sistema financiero colaboró, a través de una política de riesgos deficiente, a la generación de la burbuja. No se trata de negar problemas del mercado de trabajo, sino de conocer la responsabilidad de cada cual en función de datos objetivos. Y fundamentalmente para dos cosas: evitar que se repita y que todo el mundo contribuya adecuadamente a la solución de los problemas.