

Contra la crisis ¿más de lo mismo?

Asistía hace unos días a un foro de debate sobre la evaluación e impacto del Acuerdo sobre la Mejora y Crecimiento del Empleo del pasado año 2006. Reforma laboral realizada en un momento, todavía oficialmente de bonanza, y que en opinión de expertos, de reconocido prestigio allí presentes, debería dar lugar a una nueva y definitiva.

Hasta aquí todo en sintonía, mis problemas empezaron cuando el debate se centró en las medidas a adoptar en esa nueva reforma. Opiniones generadas en base a datos y a la evolución de estos en diferentes encuestas oficiales, ¿que si el contrato indefinido con 45 días por despido improcedente, que si el de 33, que si los expedientes de regulación y los 20 días, que si el trabajo temporal, etc...! Es decir más de lo mismo.

Las personas no son números, ni las decisiones empresariales sobre las personas se basan exclusivamente en los números, ¿tendrá algo que ver que se siga utilizando más el contrato con 45 días por despido que el de 33? Claro, en un mercado que ya no es de trabajo, por lo menos a niveles cualificados, que se ha convertido en mercado de empleo, los empresarios son capaces de comprometerse y captar el mejor talento al margen de las políticas de subvención de cuotas o de reducción de derechos del trabajador. En Estados Unidos no existe una cifra estatutaria para el despido y aún así se llegan a pagar cifras más altas que en nuestro país, ¿tendrá algo que ver con la captación del talento y el compromiso social del empresario?

Ligar costes de despido con demanda de trabajadores es, en mi opinión, un gran error. No es una función económica directa de oferta y demanda, hay otros factores mucho más importantes para adecuar demanda y oferta: motivación, futuro, compromiso, empleabilidad. Conceptos que por intangibles no medimos y no pensamos en ellos, pero son sin lugar a dudas los que más influyen en el mercado de empleo, el que en España necesitamos potenciar para cambiar la estructura económica.

No deberíamos seguir pensando en la destrucción de empleo para generarlo, sino precisamente en como fomentar que nuestros trabajadores estén más cualificados, sean más creativos, estén más motivados y con todo ello sean más productivos.

La reforma del mercado de trabajo debería ser una reforma estructural, mucho más allá de los tipos de contratos, las cotizaciones o las subvenciones a la contratación. La conexión de la formación de todos los niveles con los empresarios, la flexibilización de la relación entre trabajadores y empleadores orientada no a las condiciones laborales sino a las necesidades del trabajador, el fomento del compromiso social

del empresariado considerando a sus trabajadores como una inversión, etc..., son elementos no tenidos en cuenta y que darían lugar más que una reforma seguramente a una revolución.

Los planteamientos de reforma no pueden hacerse únicamente desde una visión administrativa, universitaria, legal o simplemente política. Mientras las personas de recursos humanos, no sólo las relaciones laborales, no intervengan en estos procesos de cambio, de reforma, seguiremos con más de lo mismo y luego nos extrañaremos de tener un mercado laboral tan sumamente débil.

Contra la crisis nuevas medidas y creatividad, si seguimos haciendo lo mismo siempre ocurrirá lo mismo, lo contrario será un milagro.

Javier Martín de la Fuente
Consejero Delegado
almenara persona