



Javier González de Lara y Sarria

► Presidente de la CEM

Siete días

UN NUEVO MARCO LABORAL

Nuestro mercado laboral viene soportando desde el año 2008 el impacto de la crisis económica y financiera con mayor intensidad que otros países de nuestro entorno, constatándose esta realidad en la desaparición de numerosas pequeñas y medianas empresas y autónomos, con la consiguiente pérdida de miles de empleos.

Estamos sufriendo de forma más acusada los efectos de la crisis, dado que nuestro mercado de trabajo no consigue dar respuestas a las urgencias de nuestro tejido productivo. La negociación colectiva se encuentra en muchas ocasiones alejada de las demandas de adaptación de las empresas a un mercado exigente y cambiante, demostrando falta de flexibilidad para atender el día a día de la actividad económica.

Ha de ser útil la negociación colectiva para que el empresario haga que su actividad sea competitiva y el trabajador tenga un empleo lo más estable posible. Por tanto, es preciso avanzar hacia un sistema más ágil, eficaz y adaptado a un nuevo marco de relaciones laborales, basado en el permanente diálogo entre los agentes económicos y sociales.

También son importantes los costes laborales, que en materia de Seguridad Social debieran ajustarse en un período como el actual de crisis. Las cotizaciones sociales deben constituir un instrumento de política económica para hacer frente al crecimiento del desempleo. Seguimos ostentando el récord en costes laborales globales con las cotizaciones sociales más altas del entorno, significando éstas un auténtico impuesto sobre el empleo. Requerimos herramientas útiles y flexibles para sacar adelante nuestros negocios y defender el principal activo de las empresas, que son los Recursos Humanos, nuestros trabajadores, como pilares básicos de la continuidad y viabilidad del tejido productivo.

Lo he reiterado en anteriores ocasiones. El buen empresario no

suele preguntar a sus asesores cuánto cuesta despedir a un trabajador, sino cuánto cuesta contratarlo. Lo verdaderamente caro en nuestro país sigue siendo contratar. Esa es una de las claves del fracaso de nuestro mercado laboral. Modelo que requiere de nuevos ajustes y correcciones que transmitan una mayor confianza y seguridad jurídica. Las reformas en sí no crean empleo, pero sin una buena reforma será muy difícil que aquel llegue a crearse.

Por otra parte, nuestro sistema de contratación se caracteriza por su rigidez y complejidad, dado el elevado número de contratos y supuestos de bonificación a los mismos. En una maraña compleja de modalidades poco ajustadas a las necesidades de las pymes es esencial no restringir todavía más la entrada al mercado laboral, añadiendo innecesarias limitaciones al uso de la contratación temporal. Se deben eliminar también las rigideces a la contratación estable en nuestro veterano marco laboral, intentando avanzar en la homologación de su régimen con el existente en otros países de nuestro entorno.

Actualmente, mantenemos 43 tipos de contratos en nuestro sistema de relaciones laborales, cuando quizás lo más aconseja-

Necesitamos modernizar un marco institucional con más de treinta años de antigüedad. Aplicando a su vez, medidas eficaces contra el absentismo laboral, gestionando de manera más flexible el tiempo de trabajo, mejorando los servicios públicos de empleo y rompiendo el tabú de la productividad

ble, por ejemplo, sería una drástica reducción y simplificación a únicamente cinco clases: Contrato indefinido, temporal, a tiempo parcial, por obra y servicio, y finalmente, de formación y aprendizaje.

Necesitamos por tanto, modernizar un marco institucional con más de treinta años de antigüedad. Aplicando a su vez, medidas eficaces contra el absentismo laboral, reduciendo o gestionando de manera más flexible el tiempo de trabajo, mejorando los servicios públicos de empleo y rompiendo entre todos, el tabú de la productividad. En este contexto y ante la nueva legislación, deberían afrontarse con carácter general dichas prioridades, reforzando el Diálogo Social como uno de los activos más importantes y rentables de nuestro acreditado modelo de convivencia.

Asumiendo estos nuevos retos en el complejo y antagónico marco de las relaciones laborales, seguramente no estaremos todos plenamente de acuerdo, pero sí marcharemos por el mismo camino.