

CÁNDIDO MÉNDEZ E IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO

"No podemos arriesgarnos a otro fracaso del diálogo social"

La manifestación convocada para hoy por los sindicatos mayoritarios trata de enviar un aviso a la patronal y al Gobierno sobre las reivindicaciones laborales a la vez que defiende el diálogo social

M. Á. NOCEDA / M. V. GÓMEZ - Madrid

EL PAÍS - Economía - 12-12-2009

Méndez y Toxo (o Toxo y Méndez) nos reciben en la Escuela Julián Besteiro de UGT en Madrid, donde han celebrado un acto a primera hora. Tienen la agenda apretada. Méndez debe ir al cementerio civil a homenajear a Pablo Iglesias, fundador del sindicato; Toxo a presentar un *clásico* de CC OO, el análisis de los Presupuestos de 2010. Pero sacan tiempo suficiente. Se entienden, se complementan, la sensación de unidad sindical es firme.

Pregunta. ¿Por qué es oportuna la manifestación?

Cándido Méndez. Porque es muy necesaria. Porque tenemos que mantener con firmeza los planteamientos sobre cómo atravesar la crisis, donde el reparto de sacrificios tiene que ser equitativo. Con la movilización apostamos por un futuro mejor frente a los que pretenden imponer la salida de la crisis recortando derechos a los trabajadores. Es fundamental para marcar el escenario de la salida de la crisis.

P. *Que no se aprovechen de la crisis.* ¿A quién se dirige el lema?

Fernández Toxo. A las organizaciones empresariales que tras año y medio de crisis han mostrado escasa disposición a transitar por ella y

construir factores de salida por la vía del consenso. El bloqueo de la negociación de convenios es un ejemplo. Pero también es un aviso a los Gobiernos, central y autonómicos, para que, ahora que apuntan elementos de salida de la crisis, no busquen atajos a la creación de empleo.

P. ¿Es preventiva entonces?

F. T. No, no. Llevamos 18 meses de crisis, y las cosas se han gobernado de manera que han permitido dotar de protección social a quienes peor lo pasan. Se ha resistido a la tentación de intentar reformas estructurales que aterrizan en el mercado laboral y en la reducción de los derechos de los trabajadores. Ahora vemos un recrudecimiento de la presión en ese sentido, que en estos momentos generaría un alto conflicto social.

P. ¿Estamos en la antesala de una huelga?

C. M. No. La movilización general tiene origen y fin en sí misma. Dicho esto, qué duda cabe de que dependerá del comportamiento de nuestros interlocutores. Tras esta gran manifestación, se debería de reforzar la vía del diálogo con la patronal y con el Gobierno. Un buen marco puede ser la Ley de Economía Sostenible. Luego lo importante es compartir el diagnóstico. La crisis es de origen financiero, no laboral. El gran impacto sobre el empleo tiene que ver con tres factores relacionados: estructura productiva, tamaño de las empresas y cultura empresarial, agravados por unas normas del mercado laboral que facilitan el abuso de la contratación temporal y un despido fácil y rápido.

F. T. El objetivo de la movilización es recomponer el diálogo social. Hay que hacer cosas, pero tienen que tener sentido. Tenemos un mercado

laboral excesivamente flexible, que ha explotado las ventajas de los bajos costes laborales en demasía y se ha cebado con la llegada masiva de trabajadores. Cambiar el modelo productivo debe ser el objetivo, pero rendirá beneficios a medio y largo plazo. Ahora debemos generar los empleos que palién el efecto de la crisis. Para eso necesitamos competir en precios. De ahí esa propuesta de acuerdo plurianual que atienda a los salarios, a la moderación de los beneficios empresariales, a la reorientación de los excedentes para mejorar el tejido empresarial y a la temporalidad. Adicionalmente, está la vía de la reforma de la negociación colectiva, que puede mejorar la productividad más que cualquier reforma del estatuto de los trabajadores.

P. Antes de llegar a esa negociación, ustedes quieren desbloquear los convenios de 2009. ¿Cómo se aplica el acuerdo firmado con la CEOE en noviembre?

F. T. Está funcionando intensamente. Hay buenas perspectivas, pero hay sectores que se resisten, como la construcción andaluza. Nosotros tendríamos serias dificultades para negociar con una organización que primero decide bloquear los convenios y ahora tiene dificultades para que se cumpla lo firmado. Sería arriesgarse a una negociación en falso.

P. Entonces no se dan las condiciones para empezar una negociación sobre los convenios de los próximos años, de la que hablan como paso previo al diálogo social con el Gobierno.

C. M. No planteamos condiciones previas. Identificamos la necesidad de que se cumpla lo pactado. Si hay un convenio en vigor, hay que cumplirlo. La base de los convenios de 2010 es 2009. La CEOE tiene que hacer un esfuerzo supremo en esta materia. Luego hay que volcarse en el diálogo social y ahí no podemos fracasar.

P. Ante la gravedad de la situación, ¿no creen que el diálogo social debería echar a andar incluso en paralelo?

F. T. Después del fracaso de julio, planteamos que se había quebrado la confianza. Y una parte venía determinada por el no cumplimiento de los convenios colectivos. Restablecer esa confianza es imprescindible. No podemos arriesgarnos a otro fracaso en el diálogo social. Cuando nos sentemos a negociar tiene que ser porque hemos hecho un recorrido que garantice el éxito. Antes de finalizar este mes podremos abrir el diálogo bipartito y en paralelo se puede establecer un proceso de negociación con el Gobierno. Hay cosas que hacer antes de que pase más tiempo. Por ejemplo, el *modelo alemán* está muy presente. Por eso sería importante que en paralelo a la recomposición con la patronal se iniciara la negociación tripartita y producir medidas rápido.

P. Sobre el *modelo alemán* no hay mucha unidad.

F. T. Tendremos acuerdo. La reducción de jornada, que ya existe en España como dice UGT, tiene limitaciones y por eso no se utiliza. Para potenciarlo hay que mejorar la posibilidad de utilización del volumen de horas, ver quién financia la parte del salario dejado de percibir, quién paga las cotizaciones sociales, cuál es la función de los representantes de los trabajadores...

C. M. Hay una coincidencia de fondo, lo que tenemos son visiones complementarias. La gran diferencia con Alemania es que aquí el trabajador consume desempleo. Además, el tamaño de las empresas marca mucho en la utilización. El tamaño medio de las empresas en Alemania o Reino Unido es mucho mayor que en España. En la microempresa es muy complicado plantear este modelo. Tendríamos que

partir de nuestro modelo y propiciar las modificaciones para facilitar su uso. Pero hay que considerarlo como una medida, no como la medida. Hay otras que impulsar.

P. ¿Por ejemplo?

C. M. Habida cuenta del impacto de la crisis en los jóvenes, no hay que esperar a llegar a un acuerdo con la patronal por los convenios. Y la medida no puede ser un nuevo contrato precario, sino que debe basarse en una reorientación de los incentivos para centrarlo en los jóvenes, vincularlo a la mejora de la formación profesional de los que lo necesiten y facilitar un empleo a los más cualificados.

P. ¿Estarían dispuestos a moderar las subidas salariales?

F. T. Sí. Hay que considerar que 2010 será un escenario de crisis, sobre todo en el empleo. Por ello, hemos diseñado las propuestas de negociación colectiva. La potencia del mensaje de un acuerdo plurianual daría un marco de estabilidad para el funcionamiento de las empresas para acometer cosas que hay que hacer, como la ganancia de productividad. Entre tanto, modular las alzas salariales y los beneficios empresariales nos parece clave para competir en precios. En 2010 podrían situarse entre el 1% y el 2%, manteniendo el poder adquisitivo en el ciclo. Ésta es una propuesta suficientemente atractiva para que pueda tener el aprecio de la otra parte alrededor de tres factores (salarios, empleo y beneficios empresariales) y configurar un plan.

C. M. Hay que pasar del enunciado a que cada cual diga lo que quiere decir. La palabra moderación, como la palabra reforma, es muy persuasiva, amable. Pero no suficiente. Si alguien, cuando habla de moderación habla de rebaja generalizada de salarios, nosotros decimos

que no. Evolución moderada del poder adquisitivo de los salarios, protegiendo el poder adquisitivo de los salarios más bajos, sí.

P. ¿Consideran suficiente la reforma planteada por Zapatero? ¿Les parece admisible?

F. T. Tal y como se han planteado, las reformas de las que habló el presidente son discutibles. Por ejemplo, antes de hablar de abrir la intermediación laboral a la iniciativa privada, hay que mejorar los servicios públicos de empleo. No hay atajos a la creación de empleo ampliando la intervención de las empresas de trabajo temporal. Los empleos existen o no, y no es posible que alguien venga fuera del ámbito de los servicios públicos a hacer aflorar empleos que no están. Si alguien está pensando en la búsqueda de atajos para repartir un empleo que no existe, se equivoca.

C. M. Cuando Zapatero habla de reforma del mercado laboral, es una más. Es una orientación correcta. Además, el Gobierno reconoce que hay reformas más urgentes: la justicia, el sistema financiero, la energía...

P. La CEOE también habla de reforma laboral, pero lo hace en términos más próximos a los que ustedes aceptaron en la reforma del 97, con un nuevo contrato de 33 días. ¿Aceptan los sindicatos algo que vaya en la misma línea?

F. T. Aquella reforma tenía un objetivo claro: convertir la contratación temporal en estable. Pero la mayoría de las contrataciones que se hicieron después, con contratos estables, era con el modelo anterior, el del despido de 45 días. Por tanto, no parece que sea un problema de coste de despido. Ahora se pretende dar un paso que va más allá. Aunque hoy se niegue, la fórmula escrita planteada por la CEOE es la del

despido libre. No sólo persigue abaratar el coste del despido, se trata de eliminar controles y tutelas judiciales. La revolución que se pretende hacer desde la cúpula empresarial sería de tal magnitud que supondría la refundación del derecho del trabajo en España. Esto es inaceptable y no todas las empresas piensan como la patronal.

P. Se concluye entonces que la manifestación va contra la cúpula de los empresarios.

F. T. Con una salvedad, afortunadamente la patronal no escribe el BOE.

C. M. La manifestación es una gran afirmación de una manera de entender la lucha contra la crisis y cómo aprovechar la recuperación para cambiar nuestro patrón de crecimiento. Los que plantean el contrato único descausalizado miran al pasado. Piensan que se puede mantener un futuro económico basado en la sobreexplotación del trabajo, del suelo, del agua, con dinero barato, energías baratas y materias primas baratas. Y ninguno de esos factores se van a verificar. Del primero nos vamos a encargar nosotros.

P. ¿Quiénes son?

C. M. La patronal e ideólogos de este criterio.

P. ¿Pero la patronal también pide una serie de reformas en otros ámbitos?

C. M. De boquilla. Sus 10 mandamientos se resumen en uno: amarás la reforma laboral sobre todas las cosas.

P. ¿Y se plegará el Gobierno a las exigencias de la patronal?

F. T. No digo que la tentación no esté presente, pero creo que en la medida en que vea movilizad a la sociedad española y se presenten alternativas para atender las consecuencias de la crisis, creo que el Gobierno no caerá en la tentación de atender atajos.