

A favor y en contra de la reforma laboral

En España, un país en el que la calidad directiva brilla por su ausencia, la reforma laboral abre la puerta a mayores abusos de poder en las organizaciones

-----Decíamos hace unos días, que la reforma laboral, grosso modo, aporta flexibilidad a los costes de producción y elimina riesgos de contratación al abaratar el despido en ciertas circunstancias. Además, amplía las posibilidades de reorganización de plantillas a criterio del empleador. Se abren así oportunidades pero también puertas a mayores abusos por cuenta de quien ejerce el poder en las organizaciones.

Así pues, desde la perspectiva de la gestión, hay circunstancias que a priori no parecen jugar a favor de una reforma que, para ser efectiva, debería contar también con unos jugadores con la altura de miras que precisa el momento. Puede que no sea así a tenor de algunas informaciones publicadas que hacen pensar. Las citamos a continuación. Primero: no hace mucho, la consultora de recursos humanos Great Place To Work -traducido, “excelente lugar de trabajo”-, publicaba una lista de mejores empresas para emplearse radicadas en España. Son organizaciones que deciden examinarse para mejorar la calidad de su vida laboral. Año tras año, desde hace diez, Great Place To Work hace públicas qué entidades son las mejores entre las que se han sometido a evaluación y resulta descorazonador la escasa presencia de empresas de capital español. Casi todas las mencionadas como excelentes son sociedades extranjeras, dirigidas por directivos también de fuera.

En el mercado de los galardones empresariales hay todo tipo de productos. Una parte importante de estos reconocimientos y certificados no son sino pompa sin gloria que a duras penas superan un contraste con los hechos si preguntamos exhaustivamente a las plantillas: los que de verdad viven el día a día. Sin embargo, la metodología demoscópica que aplica Great Place To Work -cuestionarios contrastados, aleatorios, segmentados y estadísticamente significativos- y las interacciones de los evaluadores con los empleados, de tú a tú, otorgan seriedad a estos reconocimientos. Hay mucho que mejorar si hubiera verdadera voluntad.

En segundo lugar, al hilo de lo anterior, cada año el World Economic Forum que se reúne en Davos publica su Informe de Competitividad Global. Entre muchas otras mediciones, este documento hace pública la posición de cada país en materia de calidad directiva. España ocupa una mediocre posición: la 45. A pesar de que esta medida no responde más que a impresiones personales de gestores y líderes de todo el mundo, no deja de ser desconcertante esta imagen que damos de nosotros mismos. Habiendo en España cinco o más escuelas de negocios de prestigio mundial, cabe pensar una vez más que hay un problema de actitud y voluntad entre los directivos. Por otro lado, este indicador puede llegar a resultar indignante si lo contrastamos con otro estudio publicado por el diario francés Le Parisien, también conocido en España. Si damos por ciertos sus datos, los altos ejecutivos españoles se encuentran entre los mejor pagados de Europa, junto con británicos y suizos. Sin embargo, a mayor abundamiento, el salario medio en España es un 20% inferior a la media europea...

Tal vez los cuatro informaciones reunidas aquí sean anecdóticas pero en cualquier caso sintomáticas de que algo se está haciendo mal en las empresas. Cotizadas o no. Grandes o pequeñas. Públicas o privadas. Máxime si ponemos todo esto cara a cara con la realidad de la reforma laboral. Tiene algo de orwelliano el hecho de que para beneficiarnos profesionalmente tenemos que sacrificarnos laboralmente, en aras de unas empresas más viables, flexibles, competitivas, etc. La sociedad salarial no cuenta para lo bueno, sólo para lo peor.

Para terminar, la reforma necesariamente obliga a mejorar el trabajo de mediación sindical. La descentralización en las negociaciones de convenios, entre otras circunstancias, lleva a ello. Dicho esto, para el ciudadano de a pie, la imagen pública de estas instituciones no es mayor, lamentablemente, que la de los cuadros directivos o políticos. Cada cual por sus motivos y todos unidos en el distanciamiento social o la conducta aprovechada. Lo anticipaba hace décadas Harold Laski, teórico de las relaciones laborales, cuando hablaba de una suerte de ley de acero por la tendencia a crear oligarquías también en las organizaciones sindicales. Pero si hace unos días citábamos a Lysander Spooner, tan apreciado con razón por los economistas “austriacos”, hoy para terminar lo hacemos con otro filósofo del trabajo obsesionado con extender la libertad a todos los ámbitos de la vida. Y, como Spooner o Chesterton, defensor de una sociedad de pequeños propietarios -pequeño burgués según el catón marxista-. Hablamos de Proudhon, que tampoco sentía admiración por los sindicatos de su tiempo. A su entender, si éstos se organizan mediante una cadena de mando, como las empresas convencionales, podrán obtener mejoras circunstanciales, pero nunca supondrán una verdadera alternativa vital. Contra lo negativo de la reforma, quizás sería cuestión de empezar a gestionar de otra forma también en el mundo de la defensa del trabajo.

Juan Pablo Campos. Suplemento dominical de economía y empresas. Heraldo de Aragón.