

TRIBUNA: VICENTE SALAS Y EMILIO HUERTA

Mercado laboral y reforma de la empresa

Fortalecer la posición de los trabajadores en las compañías refuerza su competitividad y facilita la colaboración sindical. La participación en los beneficios es una fórmula que el Gobierno debería estimular

VICENTE SALAS Y EMILIO HUERTA 23/11/2010

Los críticos de la reforma laboral en España, y entre ellos de modo especial los sindicatos, dan por supuesto que cualquier iniciativa que otorgue más poder de decisión discrecional al empresario será lesiva para los intereses de los trabajadores.

Sin embargo, la reforma laboral no predetermina las decisiones de empleo, organización del trabajo, políticas de recursos humanos..., de las empresas; solo ofrece un mayor margen para responder a contingencias que afectan a su actividad productiva y comercial. Aumentar el margen de ajuste ante lo imprevisto significa más flexibilidad y más capacidad de adaptación a entornos cambiantes. Eliminar restricciones y aumentar el conjunto de alternativas factibles no puede empeorar los resultados conjuntos para empresarios y trabajadores, en comparación con los que se consiguen en contextos de mayor rigidez. La desconfianza y el rechazo a la reforma laboral se explican solo a partir de la anticipación de cómo se repartirá la riqueza creada y, en particular, porque los sindicatos anticipan que el reparto perjudicará a los trabajadores.

Los defensores de la reforma laboral, en cambio, destacan las potenciales ventajas de una mayor flexibilidad en las empresas y afirman que la colaboración y negociación descentralizada entre empresarios y trabajadores, que promueve la reforma, redunde en mayor riqueza para todos. ¿Existen argumentos convincentes de que la mayor libertad negociadora que ofrece la ley, abre oportunidades para encontrar soluciones organizativas, salarios y condiciones de trabajo que no solo mejoren la rentabilidad del capital sino que también aumenten el bienestar de los trabajadores? En principio, la respuesta es afirmativa. Por un lado, la investigación académica en organización de empresas ha demostrado que un funcionamiento interno con más participación de los trabajadores hace a las empresas más productivas y rentables, a la vez que se favorece la autorrealización de los empleados. Entre los líderes empresariales y comentaristas es frecuente escuchar manifestaciones sobre el carácter estratégico de los recursos humanos y su valor para la empresa, algo que sería contradictorio con la predisposición a privar a los trabajadores de participar de las ganancias de un funcionamiento más eficiente.

Aceptando que existen fundamentos que avalan que una gestión empresarial más alineada con los intereses de los trabajadores es no solo una exigencia desde la equidad sino también una condición para reforzar la competitividad de las empresas, el debate social debería centrarse en identificar cuáles son los factores institucionales que emergen como obstáculos para pasar de la situación actual de desconfianza a otra de colaboración interesada.

La negociación entre empresarios y trabajadores en las empresas siempre está abierta, con o sin ley laboral. Sin embargo, que exista norma o no, resulta relevante para los términos del acuerdo final. Empresarios y trabajadores, cuando negocian, saben que si la negociación termina sin acuerdo y existe una norma que regula la relación laboral, entonces se aplicará lo que dice la norma. Por otra parte, si no hay una norma concreta que regule los términos de la relación, en caso de que la negociación se rompiera, en principio, le corresponderá al empresario tomar la decisión final. Una reforma liberalizadora y que fomenta la colaboración negociada entre empresarios y trabajadores, aumenta la autoridad del empresario en la medida en que si no hay acuerdo con los trabajadores, el empresario tiene más margen para tomar decisiones relativamente favorables a sus intereses. Y como es bien sabido, a partir de los modelos de negociación, si una de las partes mejora y otra empeora en el nuevo punto de ruptura de la negociación, en el acuerdo al que se llegará quien mejora en el punto de ruptura también mejora en el reparto final. Es en este sentido que resulta legítimo afirmar que la flexibilidad interna que resulta de eliminar normas y ampliar el margen de negociación entre empresarios y trabajadores, beneficia a los empresarios.

Consciente de esta realidad, el legislador ha tratado de limitar ese poder del empresario remitiendo a un tercero, el juez, la decisión sobre qué hacer en caso de no llegar a un acuerdo en la negociación dentro de la

empresa. El problema está en que el juez desconocerá muchos aspectos de la empresa; y hasta que llegue a comprenderlos la decisión se retrasa, perdiéndose buena parte de las ventajas de la deseada flexibilidad. Idealmente, la limitación de la autoridad por el empresario cuando decide qué hacer si no hay acuerdo con los trabajadores, debería surgir de su propia iniciativa, ajustándose a las condiciones de cada empresa. Que eso ocurra no es impensable, y no por razones de altruismo o generosidad sino porque, en un entorno dinámico, renunciar hoy al ejercicio de la autoridad y a sus beneficios inmediatos, es una estrategia inteligente para conseguir mayores beneficios en el futuro a través de una mayor implicación de los trabajadores con la empresa. Por eso las iniciativas a considerar para facilitar la colaboración sindical en la empresa pasan no por debilitar sino por fortalecer la posición de los trabajadores.

Avanzar en la reforma laboral en España significa, por tanto, desarrollar mecanismos para la relación entre trabajadores y empresarios que equilibren las relaciones de poder entre ambos y gestionen mejor los intereses en conflicto. Hay experiencias internacionales interesantes. El modelo de "capitalismo compartido" ampliamente extendido entre las empresas de países como Suecia, Alemania, Japón y Estados Unidos, se ha construido sobre la base de la transparencia y participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa y vincular una parte de su retribución a los beneficios de la misma. El capitalismo compartido combina una cesión de poder de los empresarios hacia los trabajadores en la empresa, con la participación de todos en las decisiones y en sus resultados. Esta cesión limita los riesgos de un mal resultado en la negociación para los trabajadores; con la participación en las decisiones se aprovechan las competencias y capacidades y se acelera la respuesta ante los cambios. La participación en los beneficios refuerza la corresponsabilidad y el compromiso con la organización.

La penetración del capitalismo compartido en España requiere enriquecer la agenda de la negociación colectiva incorporando nuevas dimensiones al debate tradicional de salarios y reducción de jornada laboral. También ayudaría que desde el Gobierno se implantaran estímulos fiscales premiando a aquellas empresas que pongan en marcha sistemas de participación en beneficios para sus trabajadores. La participación en beneficios solo es viable desde la transparencia y la fiabilidad de las cuentas de resultados de las empresas y la transparencia es, por sí misma, un gran paso en la dirección adecuada.

En suma, el cambio de modelo productivo no es solo una cuestión de qué sectores productivos deben potenciarse como motores del crecimiento. Es preciso, además, avanzar hacia nuevas formas de organizar la producción y el trabajo que potencien la inversión en capital humano y permitan aprovechar el talento de todos los trabajadores. La posición del empresario se debe reforzar reconociéndole capacidad de decisión cuando está más informado y asume los riesgos de la actividad emprendedora. Pero está en el interés del propio empresario crear un marco de relaciones laborales que autolimite el ejercicio de ese poder para reforzar la confianza de los trabajadores. El empresario se beneficia con la liberalización del mercado laboral y por ello es razonable pedirle que dé los primeros pasos para convencer a la sociedad de que el ejercicio de esa autoridad redundará en beneficio para todos.