

## COYUNTURA



**Alfredo Pastor**  
Profesor ordinario del Iese

Títular de la cátedra Banc Sabadell  
de Economías Emergentes

“ Merece la pena preguntarse si esa planta de origen germánico mantendrá su naturaleza benéfica al ser trasplantada a

nuestro suelo ibérico o si, por el contrario, degenerará en un hierbajo”

## ¿ESPAÑA COMO ALEMANIA?

**E**stá uno harto de oír que toda crisis contiene elementos de oportunidad; en ocasiones, sin embargo, un ejemplo nos recuerda que el tópico es cierto: se oye hablar de la aplicación en España de un llamado “modelo alemán”, que permitiría pactar reducciones de jornada laboral a cambio, o de reducciones de salario, o de pago con cargo al subsidio de desempleo de la diferencia con respecto al salario íntegro. El ministro de Trabajo se mostraba satisfecho de la buena acogida que la idea parecía tener. La idea tiene, en efecto, un aspecto muy encomiable: permite a las empresas retener personal valioso a un coste soportable durante un periodo de vacas flacas; el trabajador, por su parte, se ahorra la incertidumbre que conlleva la necesidad de buscar un nuevo puesto, a cambio de una reducción de salario; desaparecen los costes de adaptación de unos y otros; cuando la situación mejora, la empresa puede ponerse a plena capacidad en poco tiempo. Pero merece la pena preguntarse si esa planta de origen germánico mantendrá su naturaleza benéfica al ser trasplantada a nuestro suelo ibérico o si, por el contrario, degenerará en un hierbajo.

No perdamos de vista que el objetivo de la medida, en Alemania, ha sido preservar el capital humano de la empresa para suavizar en lo posible las rupturas que toda crisis lleva consigo y no lastrar su futuro: no ha sido concebida como un expediente para mantener el empleo a corto plazo. Uno teme que aquí la medida se use con esta segunda finalidad: me pareció entrever, al oír las declaraciones del Ministro, que él la veía como una medida para “repartir trabajo” (y así reducir las cifras del pa-

ro); si esto es así, uno se huele que esa medida se aplicará a sectores con mucho paro, es decir, a la construcción.

Esto sería un gran error: costo para las arcas públicas y molesto para el ciudadano, que vería cómo se alargaban hasta la eternidad las zanjas abiertas en sus calles. Sobre todo, ruinoso para nuestro futuro: ya que el sector de la construcción tardará décadas en ser lo que fue entre el 2005 y el 2007, hay que sacar a toda la gente joven del sector y enseñarles algo que sirva para el

**La medida alemana no ha sido concebida como un expediente para mantener el empleo a corto plazo**

resto de su vida laboral; asunto éste del que, por cierto, no oímos hablar. Mantenerlos a media jornada es hacerles un mal favor.

En segundo lugar, la aplicación de la medida en Alemania se ha hecho de costumbre mediante acuerdos a nivel, no ya de empresa, sino de planta, porque es en cada planta donde mejor se conoce las posibilidades. Esta tradición no existe aquí; y uno se echa a temblar pensando –las declaraciones de un dirigente sindical así lo sugerían– que las reducciones de jornada pudieran ser objeto de negociación colectiva: es decir, que fueran tratadas por una de las piezas de nuestro mercado laboral más necesitadas de reforma. Si esto es así, para cuando se hayan puesto de acuerdo unos y otros en los requisitos, condiciones y controles que consideren satisfactorios, y hayan diseñado un cuadro de aplicación obligatoria –es decir, de imposible aplicación para casi todos– que permita poner en marcha el



La fórmula permite a las empresas retener personal valioso a un coste soportable GETTY

proceso, lo peor de la crisis ya habrá quedado atrás.

Por último, esta medida, aunque benéfica, tendrá, incluso si se aplica bien, una repercusión muy pequeña, ya que su ámbito se limita al personal muy cualificado; y sorprende que no se dedique mayor esfuerzo a otras, en potencia mucho más eficaces, que van de lo mayor a lo más pequeño:

¿no estaremos, una vez más, cogiendo el rábano por las hojas? En el ámbito de la negociación colectiva no se oye hablar de la unificación de los contratos, que tantos reclaman: si esto queda así, ¿seguirá siendo más barato para el empresario despedir trabajadores temporales que meterse en líos de reducción de jornada? Aun en el mismo ámbito, ¿no es

un poco cómico pedir una reducción de jornada en un país con la tasa de absentismo más alta del mundo civilizado? ¿No podría ceder la férrea resistencia sindical a una verificación independiente de las bajas médicas para reducir un poco la enorme picaresca que ahí se embalsa? Y, para no olvidar la cuota de responsabilidad de la otra parte, ¿no podríamos hacer algo por ordenar lo que todo el mundo reconoce como el horario laboral más irracional del universo? Un observador desapasionado piensa que la solu-

**¿No podríamos hacer algo por ordenar lo que se reconoce como el horario laboral más irracional del universo?**

ción hacia la que tendemos, bajo ese rótulo inocente de *conciliación*, consistirá en someter a los niños, de los doce meses a los dieciocho años, a un régimen escolar tan inhumano como el laboral que sufren sus padres: ¿obedece esto a una ley natural, o es más bien fruto de la negligencia?

Pensemos en la infinidad de horas ocupadas en conversaciones y negociaciones entre empresarios y sindicatos, bajo la égida del Gobierno: ¿no es alarmante que los frutos sean tan escasos, y, peor aún, tan carentes de relevancia? El lado bueno de la crisis, lo que quizá pudiera compensar los malos ratos por los que muchos pasan, es precisamente la posibilidad de desechar estructuras y procedimientos cuyo tiempo ha pasado. Aquí parece ocurrir lo contrario: cada cual está encastillado en su costumbre: *resistilla* y *no enmendalla* sigue siendo nuestra consigna. De seguir así, el paisaje que se nos ofrecerá a la salida del túnel no será muy amable.



**EUROMONEY**  
Private Banking Survey  
2009

**Banco  
Urquijo**

**MEJOR BANCO PRIVADO DE ESPAÑA  
MEJOR SERVICIO DE BANCA PRIVADA GLOBAL**

BancoUrquijo



**Estás en tu Banco**