

LA REFORMA DEL MERCADO PATRONAL

Es insistente la petición de la necesidad de una reforma laboral y ya hemos escuchado al Gobierno, a los Sindicatos e incluso oído a la patronal y sólo falta la opinión del tercer sector, siempre olvidado cuanto más necesario es.

Es conveniente sumarnos a esta iniciativa reformista siempre que se realice con diálogo, consenso y claro está, siempre que se realice primero la necesaria reforma del mercado patronal: porque la reforma del mercado patronal es más necesaria que la del mercado laboral y la patronal la evita escudándose en sus malos resultados económicos, por no hablar de privilegios.

En los últimos años antes de la “gran crisis”, cuando mes a mes se superaban los afiliados a la Seguridad Social, cuando la población inmigrante se empleaba en los puestos inferiores de la “pirámide” laboral (aquellos que los nacionales no queríamos), cuando la población inmigrante incrementaba espectacularmente el índice de natalidad asegurando las pensiones del futuro, en aquellos años tan poco lejanos, no se hablaba de la reforma del mercado laboral y de ahí, sin darnos cuenta, hemos pasado a la necesidad del **despido libre** y al exagerado, ignorante y cerril “aquí no cabemos todos”. Triste devenir.

La reforma del mercado laboral no puede depender de los beneficios de las empresas o del índice del IBEX y debe realizarse con un gran sentido de la responsabilidad y podemos y DEBEMOS desde el tercer sector sugerir ideas para la reforma del “*mercado patronal*” e incluso podemos aceptar su mayor reivindicación y manifestarlo: **estamos de acuerdo con el despido libre**, es más, **completamente de acuerdo**, pero con una pequeña matización: siempre que las empresas cumplan las normas que el gobierno ha establecido y rigen desde hace mucho tiempo con crisis o sin ella, como por ejemplo que todos los trabajadores tengan autorización de trabajo; que el 85% de los trabajadores de la empresa, al menos, tenga contrato indefinido; que se facilite la conciliación familiar; que no existan diferencias salariales o funcionales por razón de género; que no tenga siniestralidad laboral; que el 2% o más de los trabajadores de la empresa sean personas con necesidades especiales; que impulse la formación de los trabajadores; que cumpla la normativa de prevención de riesgos laborales; que esté al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social; que no haya sido sancionada por la Inspección de Trabajo... normas que ya existen, no suponen novedad, pero hay un gran déficit en su cumplimiento y eso es lo que tiene que obligar la **reforma patronal**.



Una vez que se cumplan todas las normas podemos sentarnos a hablar del despido libre o menos indemnizado; de disminución de cotizaciones sociales empresariales; de beneficios en el impuesto de sociedades; pero mientras tanto no, **rotundamente**, no.

No es negociable la pérdida de derechos de los trabajadores (y fundamentalmente de derechos económicos) por el efecto de una situación buscada por unos pocos, muy pocos y de la que la patronal se han beneficiado mucho, exageradamente. Los derechos laborales como conocemos históricamente tardan mucho en lograrse y muy poco en perderse, basta una política errática y un “*decretazo*” para reducirlos como ha ocurrido en otras ocasiones. Y en estas situaciones muchos los aprovechan para confundir y del despido libre llegamos a la fantasía; al “aquí no cabemos todos” para justificar una situación económica, haciendo culpables de ésta a los que ninguna culpa tienen y que se sienten señalados con el dedo en el momento en que peor es su situación económica y laboral y en la que empiezan a despertar de su sueño de progreso y dignidad de vida, y, sí, me refiero a LOS INMIGRANTES.

Por ello, se ha de ser muy cauto y exigir a la patronal y a los Sindicatos un ejercicio de extrema responsabilidad en cualquier negociación que afecte los derechos de los trabajadores, con participación de todos los agentes sociales, reconocidos o no como tales, porque al final, las crisis, siempre acaban pagándolas los mismos y tristemente beneficiándose los mismos, acordémonos siempre que “cuando el bosque se quema, algo suyo se quema, señor conde”.

Alejandro Framiñán
Abogado, experto en inmigración.