

Leif Christian Hansen, portavoz del Gobierno danés para la FlexSecurity laboral



Tengo 65 años, pero me encanta mi trabajo y pienso continuar hasta los 70: después seguiré estudiando. Soy viudo: ahora mi deber es ser útil a los demás. Nací en un pueblecito a 90 km de mi trabajo: voy y vuelvo cada día. He explicado la FlexSecurity en IFest'08 de Infonómia

“El empresario también tiene derecho a despedir si quiere”



INMA SAINZ DE BARANDA

Otro camino

Tratan de convencernos de que no hay más elección: o capitalismo salvaje para que unos pocos sean ricos o estatismo de funcionarios ineptos para que todos sean pobres, pero he aquí otro camino que lleva a un país más feliz. El país es Dinamarca, líder del ranking 2007 de felicidad por estados, y el camino es la FlexSecurity, que combina un capitalismo donde el empresario goza del despido libre con una socialdemocracia en la que nadie se queda sin salario, a menos que no quiera pegar golpe. Toda su delicada arquitectura social no depende de leyes, sino que descansa sobre la virtud danesa de pactar y cumplir: los más ricos pagan más impuestos y todos estudian. A cualquier edad.

También el empresario tiene derecho a despedir cuando quiera a quien quiera. Es bueno para el sistema productivo y mantiene nuestra competitividad.

¿Y los despedidos están de acuerdo?

¡Sí! Piense que el empleado danés no se ve a sí mismo como un adversario del empresario que siempre le quiere explotar.

Pero lo despide cuando no lo necesita.

¡Lógico! Eso también permite al emprendedor arriesgarse más, porque sabe que si le sale mal una iniciativa, la empresa podrá despedir a quienes empleó para realizarla: eso le permitirá intentar otras. Y si acierta con una de sus nuevas iniciativas, todos saben que habrá más empleo y mejor pagado para todos.

Denos cifras.

Desde 1993 en que comenzamos a aplicar la FlexSecurity, hemos reducido la tasa de desempleo del 12 por ciento al 4,7 por ciento, la mitad de la media europea, y nuestros ratios de productividad y crecimiento superan a la media europea desde entonces.

Aquí los conflictos laborales suelen ser un calvario para todos.

El despido no debe ser un trauma ni para el empleador ni para el empleado, sino una

simple transición en una carrera laboral o empresarial. La FlexSecurity laboral danesa no sería posible sin un alto grado de consenso social que supera el enfrentamiento de clases para crear más riqueza entre todos.

No me diga que los despedidos dan palmaditas en la espalda al despedidor.

Comprenden su situación, porque la viven. Existe un alto grado de complicidad productiva entre el empleador y el empleado.

Supongo que el empleador también da al empleado la información clave.

Gozamos de cierto grado de co-gestión de la que estamos orgullosos, facilitada por el pequeño tamaño de las empresas danesas: el empleado sabe cuándo van mal las cosas, porque, por ejemplo, ve bajar los pedidos.

Y se ve venir el despido.

Son conscientes de que su despido no es una imposición abusiva de quien no quiere compartir beneficios sino una necesidad para que la empresa siga siendo rentable. O echan a unos pocos antes o tendrán que echar a todos después. También es habitual que el empleador se comprometa a recolocar a los despedidos –y cumpla– cuando mejoran los mercados.

¿Qué hace exactamente la FlexSecurity por el despido?

Asegura –hasta un determinado nivel de

28.000 euros anuales más o menos– un 90 por ciento del salario anterior durante cuatro años.

No está nada mal.

Pero eso sería sólo dar dinero, cuando lo importante es la tutoría del desempleado. A los seis meses de su despido, lo activamos, es decir, le llamamos para formarlo en un programa que responda a las necesidades de las empresas en aquel momento.

Por ejemplo...

La crisis de la industria textil danesa causó miles de parados...

Aquí también sabemos de eso.

Era necesario reconvertirla. Organizamos cursos de diseño, idiomas y marketing para quienes fueron más aptos, y al resto lo recolocamos en las nacientes empresas de prestación de servicios a la tercera edad. Los empleos de menor salario acabaron siendo deslocalizados en Portugal, Marruecos o Tailandia, pero eso nos parece bien...

¿¿Les parece bien???

Pues claro, y a los sindicatos también: los empleados daneses prefieren formarse y hacer trabajos más interesantes que los que deslocalizamos. Quieren tener más formación, viajes, idiomas, y, claro, mejores salarios.

Pues aquí no hablan inglés ni los presidentes de gobierno.

Pues créame que la clave del éxito de la FlexSecurity no es el subsidio, sino la formación: los despedidos tienen que estar dispuestos a esforzarse y estudiar para aprender a cualquier edad. Ese es el secreto.

Supongo que habrá trabajadores que no son cooperativos o son torpes.

De verdad que los que mencionan son minoría, pero si no colaboran, pierden su subsidio. Mi madre, por ejemplo, fue despedida de su trabajo en una tienda y tuvo que aprobar un exigente curso de gerontología para recolocarse en el sector. Tuvo que estudiar siendo ya mayor, pero valió la pena.

¿Y si trabajo unos mesecitos y luego hago que me despidan y a cobrar?

Son casos aislados, pero de todos modos le advierto que no todo el mundo es aceptado de nuevo como mutualista de los fondos de desempleo: hay que haber sido productivo en un empleo no subvencionado durante un tiempo hasta que compense lo cobrado.

¿Quién paga los fondos?

El 20 por ciento se cubre con las aportaciones de los mutualistas; el 80 por ciento restante lo pone el Estado.

Claro: por eso las empresas danesas soportan una enorme presión fiscal.

Supongo que también obtienen beneficios de mantener el sistema.

¿Hay muchas huelgas?

Ha habido algún gran conflicto aislado, como el de SAS, pero la negociación colectiva no es habitual. Por eso solemos tener también menos conflictividad laboral que la media europea. Cada empresa negocia en cada sección con sus empleados sus propias condiciones y las cumplen.

LLUÍS AMIGUET