

Gallego: "Si a igual trabajo, igual salario; a desigual trabajo, desigual salario"

El nuevo secretario general de CCOO de Catalunya sostiene que los sindicatos no son un freno a la meritocracia, "pero sí al amiguismo y la arbitrariedad", afirma.

Joan Carles Gallego, nuevo secretario general de CCOO de Catalunya, asegura que los sindicatos no defienden el "igualitarismo" y que no son un freno a la meritocracia. "Si a igual trabajo, igual salario; a desi-

gual trabajo, desigual salario", afirma. Sin embargo, Gallego cree que las diferencias salariales deben tener un límite y afirma que los sindicatos si combaten "el amiguismo y la arbitrariedad" en las relacio-

nes laborales. En relación a la crisis económica que atraviesa el país, el sucesor de Joan Coscubiela pide que no haya diferencias salariales "excesivas" y que se replanteen los mecanismos de retribución de los altos

directivos. Según él, vincular las retribuciones a los beneficios a corto plazo han perjudicado en algunos casos la viabilidad de las empresas a largo plazo.

PS

Exposición

JOAN CARLES GALLEGO Secretario general de CCOO de Catalunya / El nuevo líder sindical defiende que "si a igual trabajo, igual salario; a desigual trabajo, desigual salario".

"Apoyamos la meritocracia, pero no el amiguismo"

Christian De Angelis, Barcelona
Único candidato para suceder a Joan Coscubiela, el nuevo secretario general de CCOO de Catalunya, Joan Carles Gallego (Barcelona, 1954), cree que las empresas con participación sindical son "más dinámicas y con más capacidad de innovación; también menos conflictivas".

¿Es bueno homogeneizar condiciones laborales cuando el esfuerzo y la capacidad son diferentes?

Hay tiempo que los sindicatos no defendemos el igualitarismo, pero sí que los abanicos salariales sean limitados. Si a igual trabajo igual salario, a desigual trabajo, desigual salario.

¿Los sindicatos son un freno a la meritocracia?

No. Somos un freno a la arbitrariedad, el clientelismo y el amiguismo que se da en algunos ámbitos. La promoción profesional a partir de méritos y capacidad no es negativo, pero la meritocracia no debe implicar diferencias salariales excesivas.

¿Hay que limitar las retribuciones de los máximos directivos?

Ha habido un salto excesivo que ha creado en algunos casos un interés -como hemos visto en esta crisis financiera-, por maximizar el beneficio a corto plazo obviando la estabilidad futura de las empresas. Debemos repensar cómo funcionan los sistemas retributivos de los altos directivos.

¿Qué responsabilidad tienen los sindicatos en el alto absentismo que hay en España?

La mayor responsabilidad suele estar en los propios empresarios y no en la naturaleza humana. A menudo el absentismo tiene sus bases en la organización del trabajo, la falta de implicación y motivación de los trabajadores, y los ritmos de trabajo excesivos.

Hay mucho caradura...

El problema no es ese, sino la falta de unas condiciones de trabajo que motiven y hagan que la gente esté a gusto.

¿No es significativo que haya bajado el absentismo con la crisis?

Deberíamos analizar en profundidad si hay una relación directa. Con la crisis también está subiendo la contratación fija, aunque también es



Elena Ramón

Menos 'dedazo' en la Administración

Gallego, que ha sido hasta ahora coordinador del área pública de CCOO de Catalunya, defiende la estabilidad laboral de los funcionarios como vía de garantizar su independencia ante los cambios de gobierno. "Pero su situación retributiva -agrega- a menudo está por debajo de la media de los sectores privados". También sostiene que la carrera profesional de los empleados públicos está "muy limitada" y propone "despolitizar la gestión de la función pública", evitando que directores y subdirectores generales sean siempre cargos de confianza política. Gallego es crítico con el sindicalismo corporativo, que "cuando actúa además en ámbitos relacionados con las políticas sociales, es un freno a los cambios", sostiene.

"La temporalidad se ha usado en contra de los propios intereses empresariales"

"La naturaleza humana no tiene la mayor responsabilidad del absentismo"

cierto que el miedo a perder el empleo hace que la gente tenga mayor implicación.

Los poderes económicos piden que los sindicatos lideren la lucha contra el absentismo.

Nosotros planteamos analizar en cada lugar la organización del trabajo y los elementos que generan el absentismo para corregirlos. No es un problema de castigar o premiar a una persona, sino introducir

cambios organizativos, expectativas de promoción, formación...

¿Tiene que ver la alta temporalidad con la rigidez en las fórmulas de contratación?

La temporalidad se ha usado en contra de los propios intereses de las empresas, porque un trabajador temporal no tiene mucho interés en formarse en aquello relacionado con el trabajo que está haciendo. Tampoco se puede decir que la temporalidad se use para evitar las rigideces del mercado laboral. La estabilidad tiene unos mecanismos y unas pautas legales que son justas para el trabajador y no onerosas para el empresario. Aquí el despido es muy fácil, más que en otros países como Alemania.

¿Es lógico que se deban acreditar pérdidas para presentar un expediente de regulación de empleo (ERE)?

Hay otros mecanismos de negociación. Ante una situación económica negativa, lo lógico es que la empresa negocie con los trabajadores las expectativas y haga propuestas para garantizar la viabilidad. Otra cosa es presentar un ERE: hacerlo de forma preventiva, nosotros no lo vemos.

Esta obligación de acreditar pérdidas puede dañar la viabilidad de la empresa.

Esto el empresario lo debería demostrar ante los representantes de los trabajadores, y a partir de aquí se puede negociar. Y podría presentar después un ERE.

Es complicado que un trabajador acepte un despido por una lógica empresarial.

A nosotros nos interesa que la empresa continúe existiendo, no que cierre. Si una empresa en dificultades plantea despidos como un elemento para garantizar su viabilidad hay mecanismos de negociación, como jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas.

¿Qué le pediría a la patronal?

Que abandone el intento de recuperar viejas fórmulas que se ha demostrado que no funcionan, como la precarización y los salarios bajos, y que apueste por la negociación para abordar la viabilidad futura de las empresas.

¿Y a UGT?

Unidad sindical, que no ha brillado en los últimos años.