

La flexibilitat a les empreses centrarà la nova reforma laboral

- Guanya adeptes la figura d'un nou contracte de crisi que amb el temps s'equipari amb un de fix
- Els experts valoren més l'adaptació de les plantilles a l'activitat que el cost dels comiats

ANTONI FUENTES

EL PERIÓDICO DE CATALUNYA, 30.11.09

La reforma laboral ha començat i ja no té marxa enrere, segons coincideixen a assenyalar fins i tot els sindicats. Però, a diferència de la fase de negociació anterior, que es va trencar de manera abrupta l'estiu passat, ara totes les parts s'han proposat una reforma laboral més realista. L'eix serà l'ampliació del marge de maniobra dels empresaris per adaptar les condicions de treball a l'activitat de la companyia, un punt que els experts consultats i moltes empreses consideren més important que una rebaixa del cost de l'acomiadament.

Una vegada oberta la via de la negociació, que oficialment començarà al gener, segons va anunciar el ministre de Treball, Celestino Corbacho, s'haurà de fixar el temari d'aspectes per tractar en què aquest cop no hi haurà línies vermelles perquè totes les parts s'han conjurat per portar a terme un exercici de moderació. Com a mostra d'aquest fet, la patronal CEOE i especialment el seu president, Gerardo Díaz Ferrán, ha passat de reivindicar gairebé diàriament la reforma laboral i l'abaratiment de l'acomiadament a mantenir-se ara en una posició discreta.

Amb aquest clima més propici a l'entesa, l'opinió generalitzada dels

protagonistes del diàleg social i els seus assessors és que s'imposarà una reforma de calat limitat però que pot ser útil per a l'adaptació de les empreses a una crisi com l'actual. La primera qüestió serà la translació a Espanya de l'anomenat model alemany de reducció de jornada com a alternativa a l'acomiadament. «Alemanya, que amb una baixada de la producció més gran que a Espanya gairebé no ha incrementat la seva desocupació, ens ha donat una lliçó: la necessitat de ser més flexibles per evitar els acomiadaments o les contractacions temporals», afirma Salvador del Rey, soci de Cuatrecasas i catedràtic de Dret del Treball.

JORNADA I SALARI / A l'Institut de Recursos Humans que presideix Salvador del Rey, fa mesos que prenen el pols als protagonistes de la futura reforma i han arribat a la conclusió que aquesta ha de permetre a les empreses que estan en dificultats i que hagin intentat arribar a un pacte poder aplicar una solució conjuntural que «primi el manteniment de l'ocupació».

En aquest capítol també hi entraria la suavització dels requisits –dos anys de pèrdues i acord sindical– perquè una empresa es despengui del conveni de referència i, per exemple, congeli els sous. Per Manel Hernández, codirector del bufet Sagardoy a Barcelona, fan falta «elements fàcilment objectivables» per modificar les condicions de treball.

CONTRACTE TRANSITORI / La proposta inicial de la CEOE de refundre les 14 modalitats de contractes actuals en una de sola amb una indemnització per acomiadament progressiva ha perdut partidaris. En lloc seu, els experts es decanten per un nou «contracte de crisi», amb unes condicions inferiors a la resta però limitades temporalment i amb el

compromís de la seva equiparació a indefinits com els d'ara. Seria una fórmula similar a les dobles escales salarials transitòries que han pactat un gran nombre d'empreses. Per Rafael Ortiz, soci de Garrigues, «pot ser una fórmula útil en el context actual, en què cal esprémer la creativitat».

Els juristes coincideixen a veure una escassa utilitat a una rebaixa de la indemnització per acomiadament per ajudar a sortir de la crisi, tot i que apunten fórmules per contenir i clarificar costos. Salvador del Rey planteja la necessitat de fugir de la «monetarització» dels ERO, i atorgar més pes als plans socials de recol·locació o de reinversió.

Una altra via és la delimitació de les causes de l'acomiadament barat de 20 dies de sou per any, que és el menys utilitzat per la dificultat de provar les causes objectives o perquè les empreses opten per pagar 45 dies, i desactivar així les reclamacions judicials. Segons Del Rey, n'hi hauria prou de portar a la llei l'última doctrina més permissiva del Tribunal Suprem. Hernández adverteix que potser és més problemàtica la «incertesa sobre el cost final dels acomiadaments que no pas la quantitat en si mateixa».

A més de reduir la rigidesa del contracte a temps parcial, Del Rey planteja transformar el fix amb acomiadament barat de 33 dies en una modalitat a temps parcial indefinida amb una distribució flexible del temps de treball a l'estil de les borses d'hores a les companyies industrials.

En general, s'imposa l'opinió contrària a eliminar els contractes temporals, tot i que sí que s'està a favor de delimitar-ne les causes. Els professors Luis Toharia i Miguel Ángel Malo adverteixen que la

desaparició del contracte temporal només crearia una divisió entre «treballadors amb més rotació i baixa antiguitat en llocs de treball dolents i treballadors amb baixa rotació i més antiguitat en feines bones».