

Evitar l'acomiadament, no abaratir-lo

No es tracta de perjudicar 15 milions amb contracte estable, sinó d'ajudar 8 milions amb contracte temporal o en atur

CELESTINO CORBACHO, Ministre de Treball i Immigració

EL PERIÓDICO DE CATALUNYA, 18 de juny del 2010

El text del reial decret de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball dedica pràcticament el doble d'espai a actuacions perquè les persones en atur i els joves trobin un lloc de treball que a l'espai relacionat amb l'acomiadament. Aquesta és la proporció lògica, atès que la reforma pretén millorar les condicions perquè es creï ocupació i perquè es facin més contractes indefinits, i aconseguir que l'acomiadament acabi sent l'última opció a la qual recorren les empreses que es troben en períodes de crisi.

Aleshores ¿per què es posa èmfasi en l'acomiadament? No vull pensar que els que ho fan actuen amb una demagògia que poc ajuda a millorar la productivitat, ni a modernitzar el nostre mercat de treball, ni a la creació d'ocupació, ni a donar oportunitats als joves, ni a convertir en estable el treball precari...

Les condicions d'acomiadament no són un dels elements rellevants de la reforma. Les indemnitzacions segueixen sent de 45, 33 o 20 dies per a treballadors amb contracte fix. No se'n redueix cap i els treballadors continuaran rebent la mateixa indemnització que fins ara si s'extingeix el seu contracte indefinit. La novetat radica en el fet que tindran menys cost per als empresaris, ja que una part de la indemnització anirà a càrrec d'un fons que es nodreix de cotitzacions empresarials. De la mateixa manera que tots els treballadors i treballadores cotitzem per la

desocupació, però només els que ho necessiten fan ús de la prestació, totes les empreses aporten recursos a un fons al qual recorren només les que es veuen obligades a acomiadar.

Hi ha treballadors que veuran millorats els seus drets, ja que s'incrementarà progressivament la indemnització per acomiadament per a les persones amb contracte temporal, que passaran de rebre l'equivalent a 8 dies de treball a 12. El 2015 s'arribarà al 50% més d'indemnització per acomiadament. També es reconeix el dret a la desocupació als joves que finalitzen contractes en formació.

La nostra és una economia que, de la mateixa manera que permet que es creï molta ocupació i empreses en èpoques de fort creixement, també fa fàcil que es destrueixin nombrosos llocs de treball en etapes de crisi com l'actual, d'aquí ve la necessitat d'una anàlisi rigorosa, profunda i serena de la realitat del mercat laboral espanyol.

Els primers elements que cal tenir en compte són els que ens diferencien substancialment dels països del nostre entorn. Països que són, ahora, els nostres aliats i els nostres competidors en un mercat global. El més rellevant d'aquests elements és la taxa d'atur, però no la d'avui, quan la crisi s'ha acarnissat en els llocs de treball; aquesta dada ens ha diferenciat d'Europa durant més d'un quart de segle. Entre el 1980 i el 2009 la taxa mitjana d'atur a Espanya ha estat sempre per sobre del 15%. Només cal recordar que, amb 2.500.000 desocupats a les nostres estadístiques, més de tres milions de persones van venir de fora a treballar perquè el mercat laboral necessitava més treballadors i treballadores. Per evitar aquesta elevada taxa d'atur, el decret afronta una de les principals deficiències del nostre mercat laboral: que

l'acomiadament és la primera opció per a l'empresa quan les circumstàncies fan baixar la producció o les vendes.

Diversos mecanismes, que en altres països s'apliquen amb bons resultats, converteixen l'acomiadament en l'última de les opcions. Flexibilitat interna, adaptació de les condicions de treball, moderació salarial, reduccions horàries, són mesures que aplicades temporalment ajuden en aquestes situacions a mantenir els llocs de treball. Cosa que no s'ha d'entendre com un sinònim de precarietat. A més a més, hem de sumar recursos, sobretot entre els serveis d'ocupació autonòmics i l'estatal, i també amb les agències de col·locació i les empreses de treball temporal.

Un altre dels elements diferencials respecte d'Europa és la dualitat del nostre mercat laboral. Els treballadors amb contracte indefinit tenen determinats avantatges laborals que no existeixen per als que tenen contracte temporal. El pes de determinats sectors a la nostra economia no ens permet renunciar als contractes temporals, però hem d'evitar que es consolidi una espècie de temporalitat permanent.

El Govern ha promogut mesures que impulsaran el canvi de model productiu, però també és necessari definir millor l'ús de la contractació temporal i evitar l'encadenament de contractes que perjudica clarament el treballador. La reforma no té per objecte retallar els drets de 15 milions de treballadors i treballadores que tenen un contracte estable, sinó donar oportunitats als més de vuit milions atrapats en la temporalitat o la desocupació.

Aquestes són només dues de les anomalies que la reforma laboral ha de corregir, no pensant en el demà, sinó en un horitzó a llarg termini. Ahir mateix, el Consell Europeu, presidit per José Luis Rodríguez Zapatero, va aprovar l'estratègia 2020, el conjunt d'objectius que compartim tots els països de la UE, uns objectius que ens han de permetre consolidar el model d'Estat de benestar al qual no estem disposats a renunciar.

En el moment actual, quan hem tornat a taxes positives de creixement, encara modestes, és fonamental que la reforma contribueixi a crear un clima de confiança en el nostre potencial de creixement i a recuperar la creació d'ocupació al més aviat possible.