

Quan l'ocasió s'ha d'aprofitar

S'ha de mostrar al món que és possible ser competitiu i respectuós amb els drets socials

ESTHER SÁNCHEZ*

EL PERIÓDICO DE CATALUNYA, 22 de juny del 2010

No hi ha reforma laboral profunda, de moment. La millor decisió del Govern en els últims mesos. Per això, val la pena fer-ne una lectura que no abundi en la falta de lideratge, visible durant el procés de concertació. Malgrat que també per això és desitjable un lideratge més gran en la seva tramitació parlamentària.

Liderar és tenir una missió i una visió clares del que es vol fer i per què. La reforma no pot ser un objectiu en si mateixa, no pot ser la missió, sinó una de les estratègies per aconseguir alguna cosa. I aquesta cosa no pot estar definida des de l'exterior o des de la urgent necessitat de solucionar un problema aparentment contingent, com l'elevada taxa de desocupació o la poca fiabilitat financera de l'Estat.

EL MERCAT laboral està acostumat als retocs periòdics, però les reformes en profunditat es fan cada 10 o 15 anys. No pot ser d'una altra manera: la llei ha de tenir vocació de permanència per garantir un model socioeconòmic estable. Per això, la decisió d'ajornar l'abast de la reforma ha de ser interpretada com una oportunitat per dissenyar estratègicament el marc que regirà el nostre sistema de relacions laborals en els pròxims anys.

Així, la missió hauria de ser la d'establir les bases d'un model flexible (no precari) d'organització del treball, alineat amb els països de la Unió

Europea (UE), no per un capritx postmodern o per un tèrbol i ignorant interès neoliberal, sinó perquè només des de la integració plena i coherent a la UE podrem afrontar els desafiaments de la globalització i mostrar sòlidament al món que és possible ser competitiu i també respectuós amb els drets socials.

La reforma no pot estar lligada de mans per l'herència històrica del model econòmic especulatiu que ha marcat el nostre creixement aquests últims anys. La seva visió ha de ser el futur, la projecció d'un nou contracte social que estigui basat en la innovació, el desenvolupament sostenible i l'enfortiment de la ciutadania, no com a conceptes buits i substituïts per l'avidesa marquetiniana, sinó des de la formulació rigorosa que van fer els filòsofs clàssics i que ens entossudim a reelaborar, quan l'únic necessari és dur-los a la pràctica.

S'ha de modificar el paper de la contractació temporal, no com a mitjà per extingir els contractes de menys cost o per tenir més temps per verificar si els treballadors reuneixen el perfil necessari per a un lloc de treball. Per a això ja hi ha el període de prova i, sobretot, el procés de selecció, el gran oblidat en la gestió estratègica de les persones. Tampoc per dissuadir de la seva utilització, amb indemnitzacions innòcues o per penalitzar-la de manera indiscriminada, quan sabem que el seu mal ús ho és només en determinades comunitats autònomes i en alguns sectors. No hi ha minva real en els drets dels treballadors, si es treballa de manera seriosa i específica en la formació dels treballadors temporals, es reforcen els instruments de trànsit entre el contracte temporal i l'ocupabilitat i es castiga contundentment el frau.

S'ha de modificar la regulació de l'acomiadament. Es necessiten referents clars en l'acomiadament procedent, en els casos d'absentisme, canvis en els mètodes de treball o davant les necessitats polièdriques del mercat. En aquestes circumstàncies, la indemnització es podria reduir, si es juga amb unes altres compensacions com per exemple la prestació per desocupació i la recol·locació ràpida. Si seguim centrats en el cost de l'acomiadament injust, l'únic que fem és posar preu a l'incompliment de la llei o, en altres paraules, quantificar el valor de l'Estat social i democràtic de dret.

És crític modificar la flexibilitat interna. S'ha d'afavorir la mobilitat geogràfica, fins i tot la transnacional, a través de la integració de polítiques laborals, fiscals i socials, i permetre a les pimes que condicions laborals de valor estratègic com el temps de treball i la retribució es puguin acomodar a l'evolució econòmica. Fins ara, no és la llei, sinó la negociació col·lectiva sectorial (amb alguna excepció), la que està privant les empreses d'aquesta flexibilitat o de la diversificació de respostes davant la inherent diversitat d'escenaris que es presenten durant la seva vigència, i això s'ha de corregir amb contundència.

I ÉS BÀSIC reformar radicalment la prestació per desocupació, el mercat de la intermediació i les polítiques actives. Per trencar amb la perversa lògica passiva que impregna la cultura d'alguns desocupats. Per reforçar els ponts de recol·locació que garanteixin el dret al treball tant als desocupats ocupables, com als que no són tan fàcils d'ocupar. I per escapar definitivament de la lògica antiquada de la cooperació (ajudes econòmiques al desenvolupament) i recompondre el problema estructural de la formació des d'una òptica dinàmica i de desenvolupament permanent.

El fracàs de la concertació en aquesta atípica primavera ens pot conduir, encara, a una solució òptima a la tardor. Paradoxes del canvi climàtic.

*Consultora sènior de Baker&McKenzie i professora de Dret d'Esade