

¿La reforma laboral és la solució?

- La nostra economia necessita més que un canvi en les relacions laborals per sortir de la crisi

JOAN COSCUBIELA

EL PERIÓDICO DE CATALUNYA, 9.02.10

Una vegada més, en plena crisi que s'acarnissa en els llocs de treball, els focus es dirigeixen a la reforma laboral com si es tractés d'un bàlsam. Des de la seva aprovació el 1980, l'Estatut dels Treballadors ha tingut set reformes de transcendència. Totes amb l'objectiu declarat de generar ocupació i, després, reduir la segmentació entre temporals i fixos.

La història es repeteix, però avui disposem de l'experiència acumulada en 30 anys. En aquest període, s'ha consolidat un model de relacions laborals en el qual l'adaptació als canvis, cada vegada més intensos i ràpids, no es fa utilitzant la flexibilitat organitzativa (mobilitat interna, polivalència, formació, distribució irregular de la jornada, suspensió de contractes, flexibilitat participada), sinó amb ajustos externs. Amb la contractació temporal, però no solament amb això. També amb l'externalització de treball i riscos, els autònoms, o amb formes de treball atípiques, empreses de treball temporal (ETT) i empreses de serveis prestamistes de treballadors. I utilitzant l'acomiadament disciplinari improcedent com a principal mecanisme d'ajust de l'ocupació indefinida. (Els acomiadaments disciplinaris en massa de Seat ho confirmen).

Des del 2002, amb la desaparició dels salaris de tramitació, l'acomiadament disciplinari s'ha convertit en un desistiment unilateral de l'empresari sense control judicial, amb indemnització i costos certs. La

seva generalització obeeix a un pervers encreuament d'incentius. Les empreses prefereixen pagar més a canvi de rapidesa, certesa i de no sotmetre's a cap control extern. I els treballadors reben una indemnització més gran a canvi de no poder accedir al control judicial.

Aquest model de relacions laborals s'ha consolidat per causes diverses. Una economia amb molt de pes de sectors surfistes, com la construcció, o d'alta inestabilitat, com el turisme estacional. Això explica les diferències en temporalitat, entre el 10% en el sector financer i el 45% en la construcció, o el 18% a Catalunya i a prop del 40% a Andalusia. Una estructura empresarial amb moltes pimes i microempreses, que no controlen productes ni mercats i que ocupen una posició subalterna en l'organització de la producció. Això dificulta l'ús de la flexibilitat, com ja saben les empreses de components de l'automòbil, sotmeses a les grans empreses del sector. No hi ajuda la baixa intensitat tecnològica de les empreses espanyoles, que, segons Cotec, amplien el diferencial tecnològic i de productivitat amb la Unió Europea i els Estats Units. També ha contribuït negativament, per inactivitat, la negociació col·lectiva.

Des del 1994, es disposa de marges importants per pactar la flexibilitat organitzativa, que en general la negociació col·lectiva no ha utilitzat. Molts convenis amb mentalitat d'ordenances laborals del segle passat i molta regulació normativa amb vocació indefinida, quan els canvis són ràpids i continus i el que es necessita són convenis amb mecanismes àgils per a l'ajust pactat i ràpid. La jurisprudència dels tribunals va contribuir, a partir de la reforma del 1984, a l'extensió de la contractació temporal sense causa i fraudulenta i avui a l'acceptació dels acomiadaments improcedents sense causa com a forma d'ajust de les

plantilles. Sense oblidar els titubejos doctrinals a l'analitzar la frontera entre treball assalariat i autònom. Encara que l'ineficient eixam d'autònoms que és avui el transport sigui responsabilitat de la reforma del 1994, que va convertir els transportistes en autònoms.

En resum, aquest model de relacions laborals ha comptat amb complicitats, conscients o inconscients, de tota mena. Ara disposem d'una nova oportunitat i la proposta del Govern espanyol ofereix marges per aconseguir-ho. S'han d'invertir els incentius imperants –econòmics i legals– a favor de la flexibilitat interna i en contra de l'ajust extern. No és fàcil, perquè aquest model ha calat a fons i l'operació té riscos, però el que coneixem en té més. S'ha d'ampliar la capacitat empresarial per adoptar canvis ràpids en l'organització i en algunes de les condicions de treball, evitant que això tingui impactes negatius en les polítiques de conciliació entre vida personal i laboral. Però cap incentiu a la flexibilitat interna o a la contractació indefinida tindrà èxit si no es desincentiva l'acomiadament sense causa i sense control judicial.

¿Per què no es recupera la causalitat en la contractació i el control judicial? Una possibilitat és la nul·litat de l'acomiadament amb readmissió obligatòria per a determinats supòsits, entre ells els casos de frau de llei. Té els seus riscos, però aquests 30 anys demostren que, mentre es disposi de tants incentius a l'ajust en forma de destrucció d'ocupació, la flexibilitat organitzativa no avançarà.

Però que ningú esperi que la reforma laboral ens faci sortir de la crisi. Una economia, amb famílies i empreses endeutades, un sistema financer col·lapsat per l'empatx immobiliari i un Estat feble fiscalment i sense competències monetàries necessiten alguna cosa més.