

## Una reforma laboral global

- Si volem una economia puntera, hem d'incentivar la flexibilitat del treball i no l'acomiadament

JOAN COSCUBIELA\*

EL PERIÓDICO DE CATALUNYA, 21.04.10

El document presentat pel Govern és la millor prova de la complexitat de les negociacions per a la reforma laboral. Hi apareixen nítidament les oportunitats i també els riscos, començant per les moltes, interessades i falses expectatives generades. La ciutadania hauria de ser conscient que la sortida de la crisi serà lenta, que la recuperació de l'ocupació no serà d'aquí quatre dies i que la reforma laboral –sigui quina sigui– no generarà nous llocs de treball. En el millor dels casos, és una oportunitat per donar pas a un model que faciliti a les empreses la flexibilitat en l'organització del treball com a mecanisme d'adaptació als canvis i que limiti els molts incentius que avui existeixen per fer els ajustos destruint ocupació.

Però la decisió dels negociadors d'abordar ara només les reformes legals sobre contractació, acomiadament, intermediació, deixant per més endavant les reformes de flexibilitat organitzativa, suposa un risc. Ens pot conduir, una vegada més, a una reforma limitada als mecanismes d'entrada al mercat de treball –intermediació i contractació– i sortida –acomiadament–. En aquest terreny, els marges per a una reforma útil són escassos i les dificultats per a un resultat equilibrat entre les parts són més grans. Tots els canvis legals adoptats fins ara per evitar l'abús en la contractació temporal han resultat estèrils. I ho continuaran sent mentre l'única conseqüència de l'incompliment de la llei sigui una indemnització que, amb baixos salaris i poca antiguitat, resulta insignificant i no suposa cap desincentiu a l'ús fraudulent de la llei.

Una cosa semblant passa en matèria d'acomiadaments. La reforma del 2002, que establia l'automaticitat de l'acomiadament disciplinari improcedent i la desaparició dels salaris de tramitació, ha convertit aquest procediment en una autopista de quatre carrils per a la destrucció d'ocupació. I la proposta del Govern per ampliar a tots els treballadors el contracte indefinit de foment de l'ocupació, amb indemnització de 33 dies també per als acomiadaments disciplinaris improcedents, pot suposar que l'autopista dels acomiadaments passi a tenir sis carrils.

Si aquests són els riscos, també es disposa d'oportunitats. Per una banda, regular la nul·litat amb readmissió obligatòria en els casos de frau de llei en la contractació i en determinats supòsits d'acomiadament. Només així es pot desincentivar l'ús abusiu de la contractació temporal i evitar l'acomiadament automàtic sense causa. Es tractaria de reconduir una realitat perversa, per la qual la quantia de les indemnitzacions no depèn de l'existència o no de causes, econòmiques o disciplinàries, que ho justifiquin, sinó del tipus de contracte: temporal, indefinit de foment de l'ocupació, indefinit ordinari. Per fer-ho, donar més claredat a la regulació de les causes dels acomiadaments econòmics pot ser útil. I iniciar un procés d'aproximació de les indemnitzacions per als supòsits diferents de l'acomiadament improcedent, o sigui, la finalització del contracte i els acomiadaments econòmics i objectius, també. A qui pensi que això suposa més rigidesa i que va a contracorrent el sorprendria saber que aquestes mesures ens acostarien a regulacions d'alguns països de la UE –com ara Alemanya–, on l'acomiadament sense causa comporta la readmissió obligatòria.

És clar que, per evitar que això suposés un col·lapse en la gestió de l'ocupació, hauria d'anar acompanyat de més capacitat empresarial en la gestió de la flexibilitat en l'organització del treball, amb alguns límits per fer compatibles necessitats empresarials i conciliació personal, amb mecanismes molt àgils en el temps per adoptar els canvis, i amb sistemes de mediació i arbitratge ràpids per resoldre els desacords.

TOT AIXÒ justifica la importància que la reforma laboral s'abordi en el seu conjunt. És la gran oportunitat. I el gran risc és que la pressió política i mediàtica per tancar la reforma –amb acord o sense– provoqui un desenllaç que, lluny de millorar el nostre sistema de relacions laborals, aprofundeixi encara més en la cultura de la destrucció de l'ocupació com a mecanisme d'ajust.

Fa uns dies, a Esade, Flavio Benites, advocat laboralista i sindicalista alemany, ens suggeria que, per decidir sobre la reforma laboral que volem, abans ens hauríem de preguntar pel tipus d'economia pel qual apostem. Si ja ens va bé amb un teixit productiu construït sobre la sorra de la platja, on la formació i la permanència dels treballadors a les empreses no sigui important i la innovació es pugui substituir per costos salarials baixos, llavors, incentivar l'acomiadament com a mecanisme d'ajust pot ser coherent. No obstant, si volem una economia que tingui com a motors el sector industrial i els serveis avançats, de bon nivell tecnològic, això requereix formar les persones i retenir-les a les empreses també quan el cicle econòmic és negatiu. Per aconseguir-ho, el que s'ha de fer és incentivar la flexibilitat del treball i no l'acomiadament.

\* Professor de Dret d'Esade (Universitat Ramon Llull).