

La mejor reforma laboral aún está en nuestras manos

MAR SERNA

EL PAÍS - 19-07-2010

Mucho se ha hablado sobre la reforma laboral, de su necesidad y su contenido. Quizá una de las partes ha pecado de centrar el debate únicamente en el coste del despido y, quizá, la otra debería haber abierto el debate con una actitud propositiva sobre los temas que debemos afrontar urgentemente si queremos que nuestro mercado de trabajo supere sus ineficiencias.

Las prioridades que a corto plazo tenemos que fijar para no cometer los mismos errores que en anteriores reformas son: la dualidad entre trabajo temporal -excesivo y endémico en nuestro país- y trabajo estable, la falta de mecanismos eficaces para que las empresas se adapten a los cambios que la competitividad exige y unos convenios colectivos excesivamente pobres en sus contenidos. Ahora bien, si alguien piensa que con una nueva ley laboral todo se solucionará, se equivoca.

No dudamos de que el proceso parlamentario mejore y enriquezca el texto de una reforma que, en cualquier caso, debe ser equilibrada equitativa e impulsora de un mejor funcionamiento de las relaciones laborales de nuestras empresas.

No es bueno que nos fijemos en la legislación de los países europeos sólo para aquellos aspectos que nos interesan (algo del modelo alemán, algo del austriaco...) y perdamos de vista la globalidad de cada uno de los

elementos que configuran el mercado de trabajo, incluida la sostenibilidad económica del mismo. Y tampoco lo es que no tengamos en cuenta las distintas realidades socioeconómicas en el ámbito autonómico, ya que la visión de las comunidades resulta aún más necesaria en estos momentos por diversas razones:

1. Formamos parte del Estado y somos una pieza clave en la recuperación económica.

2. Conocemos la realidad de nuestras empresas: hemos seguido directamente los procesos de reestructuración y los expedientes de regulación de empleo (ERE). Las hemos acompañado, siguiendo su evolución y buscando fórmulas para reducir la conflictividad, ayudándoles a construir soluciones imaginativas para incrementar productividad y evitar despidos.

3. Hemos afrontado con rigor y esfuerzo compartido con el Estado -el Ministerio de Trabajo e Inmigración- el doloroso incremento del desempleo. Cataluña ha intensificado la modernización de su servicio público de empleo tanto en la simplificación de trámites como en la ampliación de servicios y hemos transformado las medidas destinadas a las empresas y a las personas en paro con el objetivo de que nadie se quede fuera.

4. Y, desde el pragmatismo que da la proximidad, fruto del diálogo social y de los pactos alcanzados con las organizaciones empresariales y sindicales, hemos acordado medidas realizando importantes esfuerzos económicos en nuestros presupuestos -140 millones de euros adicionales en 2010, intensificando políticas para preparar el futuro de

las personas desempleadas- también afectados por la disminución de ingresos y el incremento del gasto social.

Desde la cercanía y con visión de Estado debemos contribuir al debate parlamentario de la reforma laboral. Y quiero destacar cuatro temas fundamentales por su importancia o repercusión directa sobre las comunidades autónomas y sus competencias: formación, temporalidad, planes sociales y empresas de recolocación.

Desde Cataluña hemos incidido en la necesidad de avanzar en los contratos formativos y celebramos los cambios que dicha reforma incorpora, especialmente del contrato de formación como un instrumento básico para que los jóvenes tengan más oportunidades de inserción laboral.

El cambio de modelo económico vendrá necesariamente de la mano de la formación para el empleo y, por ello, es urgente que dicha apuesta se haga con más intensidad. La formación de las personas a lo largo de toda la vida ha de ser el ADN de esta reforma. ¿Por qué no plantearse que las empresas a partir de determinada dimensión deben tener planes formativos?

Ya en 2006, fruto del acuerdo de Gobierno, sindicatos y patronales, se anunció la modernización de las políticas activas de empleo. Esta reforma es una oportunidad para que sea una realidad. ¿Por qué no hacer de la formación uno de los pilares del reciclaje y la inserción laboral de las personas desempleadas? ¿Por qué no hacer de la formación un incentivo de la percepción de las prestaciones de desempleo?

Si formación es invertir en talento, conocimiento, capacidades, habilidades y valores como garantía de una mayor productividad, la temporalidad va en contra de esta necesaria inversión y desmotiva el compromiso mutuo entre empresas y trabajadores. Reducir la temporalidad y mantenerla en los niveles adecuados a nuestra estructura económica requiere su limitación y sanciones firmes y realmente disuasorias en caso de abuso.

En la misma línea de compromiso por parte de las empresas, unos planes sociales más efectivos serían un modo de ejercer la responsabilidad con sus trabajadores y con el territorio llegado el caso de reestructuración o cierre. Más allá de la cuantía de las indemnizaciones, es el momento de poner en valor el acompañamiento a las personas en el proceso de búsqueda de un nuevo empleo.

Y, por último, uno de los aspectos novedosos es la legalización de las agencias privadas de colocación. En algunos países europeos, dichas agencias colaboran con los servicios públicos de empleo sobre la base de acuerdos previos. Si los modelos europeos son el punto de partida - donde prevalece el modelo público- las comunidades autónomas deberían tener las mismas condiciones, más aun cuando las competencias en políticas activas de empleo pertenecen a estas. Para construir este modelo es necesario recuperar competencias como la sancionadora, que hábilmente nos revocó el Partido Popular en el año 2003.

Tal como se regulan en el proyecto de reforma, las agencias privadas se equiparan a los servicios públicos y corremos el riesgo de dualizar el paro, con personas desempleadas de primera y de segunda, dejando a los servicios públicos autonómicos funciones meramente burocráticas y

labores de intermediación para aquellos colectivos de más difícil inserción.

Aún estamos a tiempo de no tropezar con la misma piedra que en 1994, por la forma en que se legalizaron las empresas de trabajo temporal (ETT), que produjo un gran rechazo social y exigió cinco años más tarde una reforma legislativa para equiparar los salarios. Así pues, la regulación de las agencias privadas debe hacerse de forma gradual y cuidadosa.

Ahora toca poner los fundamentos para que, cuando iniciemos la recuperación económica, tengamos empresas más competitivas que generen un empleo de más calidad. Los agentes sociales y económicos, los gobiernos y los partidos políticos deberemos estrechar aún más los vínculos de colaboración y tener una auténtica visión de país, con la responsabilidad de que trabajamos día a día para el futuro.

La reforma laboral no es el final de un camino, es el principio de un nuevo proyecto de país que debemos construir conjuntamente y al que tendremos que sumar reformas ineludibles en otros ámbitos que el país necesita. Las comunidades queremos y debemos contribuir a este cambio, lo contrario sería defraudar el futuro.