

Una bona reforma laboral encara és possible

Davant la necessitat d'enviar un missatge urgent a la comunitat econòmica internacional, **l'anunciat Projecte de reforma laboral** sembla orientat a trobar un punt d'equilibri entre les posicions a curt termini dels agents socials. Potser per això **no incorpora alguns dels elements indispensables per** aconseguir el gran objectiu de la reforma: **afavorir el camí cap a una economia més eficient i flexible.**

Des d'un punt de vista econòmic, la reforma laboral resultaria decebedora si no es mostrés capaç de generar canvis substancials en el nostre marc de relacions industrials. **Des d'una perspectiva política, una reforma que naixés debilitada** -més enllà de la preocupant pèrdua de credibilitat que suposaria per al Govern en els moments que més necessari es fa el seu lideratge- **afectaria seriosament a la ja escassa confiança de la ciutadania** en els seus representants polítics i en les cúpules empresarials i sindicals.

El Cercle d'Economia ja ha manifestat en diverses ocasions la seva profunda preocupació per determinades derives dels mercats globals. Però, en aquests moments, Espanya no pot caure en la temptació de criminalitzar als mercats financers si aquests no validessin la reforma laboral proposada. Hem d'acceptar que estem pagant les conseqüències d'un model de creixement basat en el deute extern, privat i públic, acumulat en els anys de bonança i, per això, els inversors augmentaran el diferencial de risc país si no consideren que les nostres reformes reportaran guanys reals de productivitat.

Els governs de la zona euro no s'oposaran als sistemes de protecció social, doncs seria contradictori amb els entramats institucionals dels seus propis països. Però **es resistiran a ser prestataris d'aquells països que segueixin gastant en mecanismes de protecció ineficaços** o, el que és pitjor, que pels interessos d'uns pocs no aborden algunes reformes d'interès general.

I.- UN MERCAT LABORAL INEFICAÇ

El problema del mercat laboral a Espanya no és, com s'argumenta habitualment, **d'excés de protecció laboral**, doncs si alguna cosa és òbvia és que el nostre sistema no aconsegueix precisament garantir la continuïtat de l'ocupació. **El problema rau en la baixa eficàcia del sistema.**

La protecció laboral no només ha d'entendre's com un instrument de política social i distributiva, sinó que **una protecció rigorosa i eficaç hauria d'exigir la responsabilitat de tothom per fomentar la productivitat i el creixement.** En les economies desenvolupades, els treballadors han deixat de ser mà d'obra que pot moure's d'un centre de treball a un altre sense majors conseqüències. Al contrari, la productivitat s'obté quan els treballadors se senten compromesos amb l'esdevenir de les seves empreses i, conjuntament, inverteixen temps i esforç per **consolidar un capital humà d'interès comú.**

La reforma ha d'abordar les mesures necessàries per tal de no malbaratar aquest capital. La seva finalitat no ha de ser només la de garantir uns recursos econòmics als qui han perdut el lloc de treball. Ha de ser una eina per induir i recompensar l'interès en l'actualització i requalificació professionals, com a factor clau per trobar una nova ocupació en la qual puguin capitalitzar-se les habilitats adquirides en la seva experiència laboral.

Des del Cercle d'Economia entenem que la protecció laboral, ja sigui entesa com política social o com política de foment de l'ocupació, constitueix un element essencial del model de societat europeu al que no podem renunciar. Ara bé, es fa indispensable reformar aquells aspectes del nostre particular sistema de protecció que impedeixen aprofundir i adoptar una perspectiva de llarg termini en les relacions laborals.

Les següents cinc debilitats del nostre mercat de treball són una mostra clara de la manca d'eficàcia del nostre sistema de protecció laboral:

1. En primer lloc, **tenim un mercat dual amb una temporalitat insostenible**. La reforma laboral de 1984, que en el seu moment va afavorir un augment de l'ocupació, ha tingut en el llarg termini un clar efecte pervers: l'anacronia de la contractació temporal a Espanya constitueix un llast per aconseguir llocs de treball de qualitat. Ni els treballadors ni les empreses tenen incentius per invertir en la formació específica que permet convertir una ocupació temporal en un lloc de treball competitiu.
2. En segon lloc, tenim un **mercat de treball excessivament vulnerable als cicles econòmics**: l'ocupació es deteriora acceleradament en les crisis i recessions i només creix amb energia en els moments més àlgids dels cicles econòmics.

Per això, el nostre atur és especialment persistent: vam trigar més de 12 anys a fer que la nostra taxa d'atur disminuís d'un màxim del 24%, el 1995, al 8%, el 2007. En les actuals circumstàncies, no podem assistir de forma passiva a la condemna d'un nou, llarg i penós procés de reducció de l'atur des del moment en el qual arribem al màxim en la taxa d'atur entre 2010 i 2011.

Aquesta vulnerabilitat davant el cicle deprecia el capital humà acumulat: el drama de l'atur el sofreixen especialment aquelles persones que es queden sense feina. Però, per al conjunt de la societat resulta tràgica la pèrdua del capital de talent, en termes d'especialització i aprenentatge de tantes persones que perden el seu lloc de treball i que no tenen cap possibilitat de reorientar la seva carrera professional.

A Espanya sabem que la reconversió va ser un fracàs en aquest aspecte, doncs l'única alternativa per als treballadors desplaçats dels sectors en crisis va ser la prejubilació. Això representa, ara, un cost impossible d'assumir.

3. En tercer lloc, **la mitjana de la durada de les ocupacions a Espanya és menor que en la resta de països**: només el 30% dels empleats duia 10 anys o més en un mateix lloc de treball, a l'any 2007, mentre que en aquest mateix any representaven el 43% del total a França i Itàlia, el 41% a Alemanya, o el 37% a Holanda. Per tant, el nostre sistema de protecció no aconsegueix allargar les relacions laborals, estabilitzar-les i permetre que tant treballadors com empresaris inverteixin temps i diners a millorar el projecte professional comú.

4. Així mateix, **el nostre sistema de negociació col·lectiva impedeix que les condicions de treball i remuneració s'ajustin al cicle econòmic**. És sorprenent que durant els darrers 3 anys els convenis col·lectius d'àmbit sectorial/provincial mantinguin revisions salarials properes al 5%, malgrat la contenció de preus i l'ajustament d'ocupació que estem vivint. Les estructures de la patronal i dels sindicats impedeixen que les relacions industrials siguin suficientment dinàmiques.
5. Finalment, **el diferencial d'Espanya respecte als països del nostre entorn en les taxes d'absentisme** és un símptoma de la manca de sintonia i complicitat entre ocupadors i empleats, però **qüestiona també els procediments de control del sistema**, tant en el sector públic com en el privat. Les dinàmiques consolidades propicien l'abús dels sistemes de protecció social per a finalitats diferents a les que els correspon i minva la productivitat d'empreses i administracions.

II.- LA MODERNITZACIÓ DE LA PROTECCIÓ LABORAL

A diferència d'altres etapes històriques, fer front a la modernització del nostre sistema de protecció laboral resulta determinant.

El procés de creixent integració de l'economia mundial fa, si és possible, encara més necessari disposar d'un sistema de protecció modern i eficaç. És a dir, que animi als treballadors i empresaris a realitzar un esforç compartit i responsable de millora de la seva ocupabilitat.

El creixement econòmic modern és una carrera entre el canvi tecnològic i el canvi educatiu i de formació en el treball. Hi ha etapes històriques en les quals el canvi tecnològic va per davant dels canvis en el nivell educatiu de la població. En aquestes etapes, el creixement és desintegrador, territorialment desequilibrat i socialment polaritzat.

A contrari, hi ha etapes històriques en les quals el canvi educatiu va per davant del canvi tecnològic. És només en aquestes etapes en les quals el creixement és integrador, cohesionador de les societats i dels territoris. El creixement econòmic gener, aleshores, classes mitjanes integrades per treballadors, professionals i emprenedors.

La revolució tecnològica en la qual estem immersos actualment **ens reclama de nou un esforç d'adaptació i canvi invertint en educació i formació en l'ocupació.**

L'actitud dels sindicats i les patronals en la reforma de les relacions industrials condicionarà en gran mesura els canvis en els esforços de formació en les empreses, doncs tot el procés es fonamenta en la mútua confiança.

III.- MILLORAR L'OCUPABILITAT DE LES PERSONES, LA QUANTITAT DE L'OCUPACIÓ I DE LA SEVA QUALITAT

El Cercle d'Economia celebra que, després d'un procés extraordinàriament perllongat de negociació entre els agents socials, **el Govern hagi, finalment, impulsat una reforma per tractar de millorar l'ocupabilitat de les persones, la quantitat d'ocupació i la seva qualitat.**

Amb la voluntat de col·laborar en el debat i atès que, segons la nostra opinió, l'actual redactat de la reforma no encerta a corregir suficientment aquells aspectes que fan especialment vulnerable el nostre marc laboral, a continuació exposem breument algunes propostes puntuals.

1.- Relatives a la contractació i estabilitat de les relacions laborals

Creiem que són positives les mesures que aproximen el cost de les indemnitzacions per acomiadament de les diferents modalitats de contractes, augmentant la indemnització per acomiadament dels contractes temporals (de 8 a 12 dies) i generalitzant el contracte de foment de l'ocupació que reduirà la indemnització per acomiadament improcedent de 45 a 33 dies (25 dies si tenim en compte l'aportació prevista del Fons de Garantia Salarial -FOGASA-).

Encara així, l'escletxa en la protecció laboral dels uns i els altres continua sent excessiva. Aquesta fissura trenca la continuïtat en la relació laboral i afavoreix una excessiva rotació.

Resultaria positiu crear un “contracte passarel·la” que, amb una durada màxima d'uns dos anys, permetés la consolidació d'una relació temporal, com a pas previ a la conversió, a un contracte indefinit de foment de l'ocupació. En cas d'acomiadament improcedent, la indemnització del “contracte passarel·la” podria ser d'uns 20 dies per any treballat.

D'aquesta manera, en línia amb les propostes de l'anomenat grup dels “100 economistes”, el nostre sistema de contractació oferiria una via factible per fer que les indemnitzacions per acomiadament improcedent fossin creixents en relació amb la durada de les relacions laborals, afavorint la continuïtat en l'ocupació.

Per la seva banda, la reforma relativa a l'extinció del contracte laboral per causes econòmiques objectives sembla un brindis al sol. Els canvis no permetran impulsar aquesta via per a l'ajustament de les empreses als vaivens del cicle econòmic, doncs cap reforma de l'acomiadament procedent té aspecte de ser efectiva. Derivarà inevitablement en processos judicials llargs i costosos per a tots: treballadors, empresaris, i fins i tot, contribuents.

2.- Assegurança obligatòria de les indemnitzacions per acomiadament

El Fons de Garantia Salarial (FOGASA) és ara un sistema d'assegurança obligatòria de repartiment pel qual el conjunt d'empreses paguen els salaris davant la insolvència d'un ocupador. Es nodreix exclusivament de cotitzacions empresarials del 0,2% de la base de cotització a la Seguretat Social.

L'establiment d'un sistema de previsió per cobrir entre un quart i un cinquè de la indemnització per acomiadament improcedent (8 dies dels 33 o 45) constitueix una innovació molt interessant de la reforma laboral. Durant 2010 i 2011 està previst que el Fons de Garantia Salarial (FOGASA) es faci càrrec d'aquesta cobertura, i en 2012 estigui ja operatiu un nou fons de capitalització. Amb tot, la reforma manté imprecisions i riscos.

L'ús d'un sistema de repartiment com el Fons de Garantia Salarial (FOGASA) només seria adequat si les contribucions empresarials s'ajustessin al risc subjacent d'acomiadament. Com actualment no és així, s'haurien d'incorporar bonificacions a les empreses amb una major estabilitat en les seves relacions laborals, i recàrrecs a les de major temporalitat. I a més, donada la manca d'un estudi sobre l'impacte de la reforma sobre els comptes del Fons de Garantia Salarial (FOGASA), s'ha de garantir la transició més ràpida possible cap a l'anunciat Fons de capitalització.

Encara que la reforma no ho detalla, aquest nou Fons, que recorda el model austríac, és un sistema d'assegurança obligatòria pel qual cada treballador acumula una quantitat en un compte separat. Cada empleat pot disposar de l'import del seu compte en cas d'acomiadament, mobilitat, necessitats de formació o jubilació.

El Fons de capitalització no genera iniquitats entre empreses. El seu principal efecte és que **aprofundeix i dinamitza el mercat laboral** perquè promou que els treballadors acceptin ofertes de feina d'altres empreses. El Fons de capitalització assegura que la contribució capitalitzada acompanya al treballador que és capaç de trobar una nova feina sense haver fet ús de la seva indemnització.

Ara bé, el Fons garanteix el cobrament d'un nombre indeterminat de dies per any treballat a tots els empleats, ja sigui durant la seva vida laboral o bé en el moment de la jubilació. Com la reforma no contempla un increment de les cotitzacions empresarials, **el Fons crearà passius ocults implícits en els comptes públics**, tret que s'ajustin altres prestacions contributives de la Seguretat Social.

3.- Flexibilitat interna i en la negociació col·lectiva

Els canvis per aconseguir una major flexibilitat interna en l'organització de les empreses i l'eventual despenjament d'una empresa dels convenis d'àmbit superior es constitueixen en el **taló d'Aquil·les** de la reforma.

La utilització de processos de consultes i laudes arbitrals per resoldre les desavinences relatives a les modificacions substancials de les condicions de treball o a la inaplicació del règim salarial previst en els convenis superiors a l'empresa no serà operativa, i durà a una encara major judicialització de les relacions industrials.

És necessari donar major espai a la negociació col·lectiva a nivell d'empresa, que incorpori nous instruments de flexibilitat interna, tal com s'està fent en algunes empreses de major dimensió. En els sectors més exposats a la competència internacional, és la negociació a nivell d'empresa la qual permet incorporar als treballadors en el projecte empresarial i desenvolupar mecanismes perquè participin dels bons resultats en els temps de bonança, assumint ajustaments quan els temps esdevenen difícils.

Per això, **la reforma hauria de contemplar la primacia de la negociació a nivell d'empresa, davant causes objectives fàcilment acreditables**. Per exemple, **en empreses de mida suficientment gran, amb percentatge majoritari de facturació exterior**, haurien de poder despenjar-se de la negociació provincial, sectorial, autonòmica i estatal.

I, en contraposició, en els sectors a recer de la competència, un major control de la negociació en un àmbit superior per part de les patronals i sindicats representatius permetria alinear les condicions laborals a les necessitats d'ajustament del nostre tipus de canvi real.

Així, la reforma també hauria de contemplar la **primacia de la negociació estatal o autonòmica en algunes empreses o sectors que per causes objectives tenen un impacte substancial sobre el cost-competitivitat del nostre país**. Per exemple, les empreses públiques i privades que ofereixen serveis públics o d'interès general haurien d'ajustar les seves revisions salarials als pactes a nivell autonòmic o estatal. D'aquesta manera, facilitaríem la devaluació interna de la nostra economia, és a dir, la depreciació del tipus de canvi real, que tan important resulta per millorar la nostra balança exterior per compte corrent i per reactivar el nostre creixement.

IV. LA INDISPENSABLE CREDIBILITAT INTERNACIONAL

Des del Cercle d'Economia apel·lem novament al Govern, als partits polítics i als agents socials a modular les diferències que els separen, i a conjuminar voluntats per superar els propers mesos que resultaran especialment complexos. Els fonaments de l'economia espanyola són sòlids, però la crisi que estem vivint és tan greu que ha desencadenat la desconfiança internacional sobre la nostra capacitat de reprendre el creixement en un termini raonable.

La rectificació serà inevitablement dolorosa ja que hem viscut uns anys d'excessiu apalancament exterior i de desmesurat creixement dels nostres costos respecte als dels nostres socis comercials. Només un sever ajustament, que ja s'ha iniciat, pot fer que l'economia espanyola retrobi una via de creixement més sòlid impulsat pel sector exterior.

La sortida d'aquesta profunda crisi exigeix, com primer pas, reconèixer les debilitats que es produïen en el nostre model de creixement econòmic abans del col·lapse del sistema financer internacional. Una de les més determinants és la ineficàcia del nostre sistema de protecció laboral i la manca de maduresa del nostre sistema de relacions laborals.

Afortunadament, el Govern ha decidit tramitar la reforma com un Projecte de Llei. Més enllà de l'interès de compartir la responsabilitat d'unes mesures d'abast, hauria de prevaler la idea que estem davant l'oportunitat de convertir el Projecte de Llei **en una veritable i profunda reforma laboral en favor de tots els estaments de l'economia espanyola** i, subsidiàriament, mostrar a la comunitat internacional que, en efecte, estem novament a l'alçada de les circumstàncies.

No la desaprofitem.

21 de juny de 2010