

La reforma laboral que necesitamos

20.05.10 - 02:24 - MARÍA JOSÉ IRASTORZA | ASESORÍA JURÍDICO LABORAL DE ADEGI

Las personas y los grupos más reacios a los cambios consideran que es suficiente adoptar unas medidas coyunturales para salir de la crisis y para afrontar con confianza la nueva etapa de crecimiento mundial, que sin duda vendrá. Cuando la atención se centra en el mercado de trabajo, se acepta, desde luego con dificultades, que algo hay que hacer ante el crecimiento del desempleo, pero dejando claro que ese algo no debe poner en cuestión el actual modelo de relaciones laborales.

Esa es la visión que impregna la propuesta de reforma laboral que ha hecho el Gobierno. El Gobierno no ha dado a luz una reforma, sino un documento de ideas y propuestas, a debatir entre y con los agentes sociales, lo cual nos parece muy bien. Pero creemos que no es lo que nuestra economía y nuestra situación social necesitan en estos momentos, necesitamos algo más. Creemos que la reforma laboral que necesitamos debe tener como objetivo principal que se contrate más y que se despida menos. Que las empresas vuelvan a contratar y a crear empleo y que los ajustes competitivos y de productividad no se traduzcan, en la medida de lo posible, en destrucción de empleo. En definitiva, suprimir resistencias a la contratación laboral y frenar la destrucción de puestos de trabajo.

Para ello estamos persuadidos que el fomento de la contratación ha de producirse otorgando al empresario un marco de certidumbre, de manera que si existe una razón económica o productiva para contratar, contrate, ya que el ordenamiento jurídico le va a permitir tener la garantía de que cuando esa razón desaparezca, podrá deshacer la contratación en unos términos razonables y seguros.

El empleo no se crea con incentivos, sino generando las condiciones para que se cree. Y esas condiciones exigen unas nuevas reglas de contratación y de despido, una revisión de los actuales controles administrativos y judiciales de las decisiones empresariales y un marco normativo para la gestión de las relaciones laborales en la empresa sea mucho más flexible y adaptable sin costos económicos añadidos. Para ello y en materia de contratación creemos que como hace muchos años venimos reclamando desde Adegí es necesario un nuevo modelo de contrato indefinido, el contrato estable, con una indemnización intermedia entre el temporal y el indefinido. Asimismo apostamos por el impulso del contrato indefinido a tiempo parcial, un contrato que combina acertadamente en nuestra opinión mecanismos de flexibilidad y de estabilidad pero que es escasamente utilizado por las empresas; el 14% de los contratos celebrados en Gipuzkoa son de este tipo, frente al 27% de la media europea. Creemos que necesitamos homologarnos con los países que competimos en materia de costes de extinción de contratos, causas y procedimientos administrativos y judiciales.

Junto con las mejoras en materia de contratación citadas es preciso que la reforma laboral aborde seriamente y adopte medidas de control del absentismo laboral, que es una de las causas de la baja productividad de las empresas, favoreciendo una participación mayor de las Mutuas en el seguimiento y gestión de las bajas y la estandarización de periodos máximos de duración para la patologías más frecuentes.

Apostamos por una Negociación Colectiva que supere los aspectos derivados del salario y la jornada y que aborde otras materias como la contratación y la flexibilidad interna, adaptación a nuevas realidad empresariales y a nuevas formas de organización del trabajo.

Hay que mejorar la flexibilidad interna de las empresas, tanto respecto a las llamadas modificaciones sustanciales del contrato de trabajo como en lo que se refiere a la movilidad funcional y geográfica, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a fin de dar una respuesta ágil a las necesidades derivadas de éstas.

Junto con las medidas citadas es preciso propiciar la intermediación privada en el mercado de trabajo, en la línea de otros países europeos.

En materia de Expedientes de Regulación de Empleo creemos que hay que modificar los procedimientos actuales que elevan sustancialmente los costes, y apostar por nuevos caminos en los términos de los demás países europeos de nuestro entorno. Con las reformas citadas Adegí considera que aumentará la competitividad de nuestras empresas, se modernizará y agilizará el mercado laboral, y mejorará la capacidad de nuestras organizaciones y las personas que las integran para adaptarse a las consecuencias de una crisis de dimensiones y alcance desconocidos.