

La reforma laboral: Quelcom que no funciona però que no es vol canviar (1)

El diàleg social, després un excessiu i incompreensible període, ha fracassat i el Govern, s'ha vist obligat, perquè així li estant exigint, a tirar endavant d'una tímida reforma del mercat laboral.

Però, un pot pensar: ¿es tan important aquesta reforma per la recuperació econòmica del país?. La resposta és absolutament, sí.

La manifestació més greu de la intensitat de la crisi a Espanya és

l'evolució de l'atur. La destrucció dels llocs de treball està sent més acusada que en altres països desenvolupats, amb o sense desenvolupament immobiliari.

Aquest comportament diferent és conseqüència de que els mecanismes d'ajust del mercat de treball davant de dificultats, no funcionen adequadament, el que provoca que el pes de l'ajust recaigui en l'atur. I això és molt costós, des de la perspectiva del creixement a llarg i el benestar social.

Aquestes diferències no només es manifesten en períodes de crisi, sinó també en períodes de creixement econòmic, en forma d'un excés de temporalitat i precarietat, un baix creixement de la productivitat i dels salaris reals, així com una taxa d'atur que no acaba de convergir amb la registrada en altres països veïns.

Per tant, està clar que quelcom li passa al nostre mercat de treball i, per tant, com està regulat.

Dos dels principals elements que defineixen el mercat laboral són els sistemes de protecció de l'atur, entès en el sentit més ample (prestació més indemnitzacions per rescissió) i els sistemes de negociació col·lectiva.

La majoria dels països compten amb dos mecanismes per assegurar la renda dels treballadors al llarg de la seva vida laboral: les indemnitzacions per acomiadament i els subsidis per atur, que combinen en diferents graus.

A Espanya, per prescindir d'un treballador es poden donar bàsicament dos casos: causes objectives o disciplinàries. En qualsevol dels dos casos l'acomiadament podrà ser declarat procedent, improcedent o nul, si és recorregut davant dels Tribunals.

Si el procediment utilitzat és l'objectiu, l'empresari haurà de donar un preavís de 30 dies al treballador i posar a disposició del treballador una indemnització de 20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats. Si posteriorment ha estat declarat improcedent, tindrà que indemnitzar-lo amb 45 dies per any treballat, amb un màxim de 42 mensualitats. Quan el procediment és disciplinari, l'acomiadament es produeix de forma immediata i no hi ha indemnització. Si posteriorment la justícia el declara improcedent, la indemnització és també de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats. "mes els salaris de tramitació des de l'acomiadament fins que el jutge dicti s". Per últim, en els dos casos d'acomiadament pot ser

declarat nul si es prova que ha existit una discriminació del treballador, i en aquest cas l'empresa haurà de readmetre'l.

Un fet curiós es que les empreses reconeixen amb caràcter immediat l'improcedència del acomiadament en mes del 70% dels casos i, dels que es porten al jutjat, aproximadament un 30% es pacta i més d'un 20% acaben en sentències favorables al treballador. En conseqüència, pot arribar al 90% el percentatge de les rescissions de contractes indefinits que obtenen la indemnització màxima prevista per la llei. És a dir, al voltant del 90% dels acomiadaments hauríem d'entendre que no són procedents, que s'han fet per pur caprici de l'empresari. No és possible. Aquí hi ha quelcom que no funciona bé.

Algunes estimacions situen el cost de l'acomiadament a Espanya al voltant de les 128 setmanes de salari, molt superior als nostres veïns i molt superior a la mitja dels països de l'OCDE (25,8 setmanes).

Però això només passa amb els contractes indefinits, perquè la indemnització per no renovar a un treballador temporal eventual o per obra o serveis és tan sols de 8 dies per any treballat. Per la resta dels treballadors temporals és nul·la. I això ens situa per sota de la mitja de l'OCDE

L'altre sistema per assegurar les rendes dels treballadors quan perden el seu treball són els subsidis per atur. En aquest sentit, diversos estudis situen als treballadors espanyols entre els més protegits, per sobre de la mitja dels països de l'OCDE.

En aquest sentit ens trobem amb països com Dinamarca i Noruega que es caracteritzen per tenir unes prestacions superiors a la mitja, però que han eliminat les indemnitzacions per acomiadament quasi per complet i països com Turquia i Corea que destaquen precisament per tot el contrari: elevades indemnitzacions per acomiadament i unes prestacions per atur molt baixes.

Es probablement excessiu a Espanya, el cost que han de suportar les empreses en l'ajust del factor treball, comparat amb la mitja de l'OCDE, ja que cal finançar-ho via cotitzacions socials per una banda i via indemnització, per l'altre, els dos conceptes per damunt de la mitja d'altres països amb qui competim.

L'existència de dues modalitats de contractació amb diferències tant elevades en la protecció de l'acomiadament ha generat una excessiva segmentació laboral, ja que desplaça qualsevol ajust cap el col·lectiu amb contracte temporal. Això ha portat greus conseqüències en l'estabilitat i en la formació.

La dualitat del mercat de treball ha provocat que col·lectius com els joves, les dones i els immigrants, paguin el preu de l'ajust.

JOAN DIAZ JOSE
Assesor financer



Irrelevante

JONATHAN GELABERT
jonathangelabert@hotmail.com



Funerales

Cuando los *reality-shows* irrumpieron en televisión un colega me habló de un formato que intentaba vender a alguna cadena. Era una especie de fusión entre las bromas con cámara oculta y aquel concurso de parejas con Mayra Gómez Kemp, donde al final los ganadores contraían matrimonio delante de las cámaras. Sólo que en vez de bodas se trataba de organizar sepelios.

"Réquiem" partía de una insólita premisa: ¿a quién no le gustaría asistir a su propio funeral? El programa seleccionaba candidatos y les montaba un entierro personalizado sin reparar en gastos. Los actos funerarios debían ser originales y creativos, y el seguimiento de los mismos se grababa con todo lujo de detalles. La "gracia" del asunto era que el "difunto" podía disfrutar del último adiós a los suyos, no sólo porque lo había diseñado al detalle sino porque no estaba muerto. Cabían desde el velatorio festivo, donde todos disfrutaban sabiendo de qué iba el asunto, hasta la ceremonia-trampa, donde se hacía creer a algunos invitados que el deceso era real para estudiar sus reacciones. Jamás consiguió vender su idea; por arriesgada y moralmente cuestionable, y porque los guionistas rara vez colocan un proyecto propio en televisión. Pero él estaba convencido de que podía funcionar: Ramón Sampedro se había quitado la vida ante una cámara de vídeo y, aunque su intención era que la grabación constituyese una prueba fehaciente de suicidio, estaba innovando en televisión. Prueba de ello es que, desde entonces, no han sido pocas las veces que alguna cadena ha pretendido "comprar eutanasias" para transmitir las en directo. Suena tremendo; y lo es.

Por qué la televisión del siglo XXI, obsesionada con amplificar el lado oscuro de la condición humana por medio de los *realities*, ha sido tan "prudente" a la hora de abordar la muerte, evitando frivolar sobre ella. Hace poco se estrenó otro formato cuyo objetivo oficial era montar la boda a la pareja ganadora del concurso; pero resultaba (demasiado) obvio que la intención real era provocar la ruptura de las parejas durante el proceso. Suena maquiavélico; y lo es. En cambio, los funerales personalizados, aun sonando a asunto macabro, procuran un "final gozoso", un concepto televisivo que murió con el malogrado Michael Landon y al que ni siquiera se le dio un funeral digno.