

Jornada de reflexión



Rosa Zarza

Hoy el Consejo de Ministros aprobará la esperada reforma laboral de que tanto se ha hablado en los últimos tiempos. Reforma pedida a gritos por todos los actores intervinientes: trabajadores asalariados y autónomos, organizaciones sindicales y patronales, asesores, académicos, inversores, instituciones locales, nacionales e internacionales, conscientes del fracaso de las múltiples e intensas reformas habidas en los tres últimos años.

A la desesperada, la sociedad en su conjunto confía en una reforma que modernice nuestro actual sistema de relaciones laborales y solvente los gravísimos problemas que presenta el mercado de trabajo, a la vez que permita a España recuperar la credibilidad y el calificativo de país atractivo para los inversores que en los últimos años han huido buscando mercados mucho más favorables a sus intereses.

El primer bloque de medidas reformistas debería facilitar y promover la contratación sin demonizar a las empresas. No se puede olvidar que son éstas las que tienen en su mano la potestad de contratar y sólo lo harán si cuentan con un marco normativo seguro, sencillo y flexible. La contratación estable es positiva para todas las partes, incluidas las propias empresas que son conocedoras del valor del talento y de la necesidad de su retención; pero, eso sí, con unos costes contenidos acordes con otros países con los que, no nos olvidemos, competimos.

Sistema educativo

La formación debe convertirse en un elemento clave de inversión. El binomio trabajo-formación deberá permitir a nuestras empresas una adaptación al entorno competitivo. Nuestro sistema educativo tiene que ser capaz de sumergirse en las necesidades cambiantes de los nuevos perfiles demandados por unas empresas que deben tener como referente la innovación y el desarrollo de las técnicas productivas más avanzadas, minimizando, al mismo tiempo, el drama de la fuga de talento joven y preparado hacia otros países que son capaces de ofrecerles un futuro más prometedor.

El fomento de contratación de los jóvenes, cuyo desempleo roza límites dramáticos e inaceptables, debe ser una prioridad de esta tan ansiada reforma. No podemos olvidar que nuestro Derecho no sólo debe ocuparse y preocuparse de los trabajadores (hoy afortunados) que tienen empleo, sino también y mucho de los que no pueden hacerlo. Y eso puede suponer que la contratación no deba ser la misma que hubiera sido hace cinco o seis años, en ple-

na vorágine de crecimiento económico. Pese a la polémica de los ya famosos *mini-jobs*, no podemos olvidar que tenemos vigente una norma desde el pasado noviembre que permite que los jóvenes puedan realizar prácticas sin que exista relación laboral por el pago de una beca de 420 euros. *Mini-jobs* que no deben confundirse con otras figuras que pueden tener utilidad en el entorno actual, como las contrataciones a tiempo parcial y el teletrabajo.

La flexibilidad es otro de los elementos clave; las empresas deben tener recursos a su alcance para que, respetando los derechos de los trabajadores, puedan adaptarse a las nuevas circunstancias en términos de jornada, horarios, turnos, descansos, movilidad funcional y geográfica, fórmulas de retribución, etc., y que sea realmente un mecanismo útil que permita minimizar el sacrificio de los cada vez más escasos y codiciados puestos de trabajo.

Medidas de contención de costes, incremento de la empleabilidad, correlación del salario con la productividad, reducción del absentismo, incentivos de la búsqueda activa de empleo, deben afrontarse de manera valiente y sin titubeos.

La negociación colectiva debe ser otra estación de parada obligatoria. La prioridad de los convenios de empresa sobre los sectoriales, su modernización, las cláusulas de descuelgue salarial (y de otras condiciones) y, cómo no, la limitación al automatismo de la continuidad de los convenios colectivos deberán abordarse aprendiendo de los errores del pasado que, bajo la apariencia de una modernización y flexibilización del sistema negocial, han supuesto en realidad la aparición de nuevos corsés.

La extinción del contrato de trabajo también debería tratarse sin complejos alineando nuestro sistema con los que rigen en nuestro entorno socioeconómico en Europa, redefiniendo las causas de extinción, evitando ambigüedades, dando seguridad jurídica a las partes sobre las causas de los despidos, fundamentalmente de los objetivos y de las legitimadoras de los expedientes de regulación de empleo, minimizando su judicialización.

Por último, la vieja reivindicación de la modernización del ejercicio del derecho de huelga, se convierte en una exigencia imperiosa para adaptarlo a los cambios drásticos que han sufrido nuestras economías y nuestras empresas. Aquí, además, no sólo está en juego la protección necesaria que deben recibir los trabajadores, sino también el de las empresas y los usuarios y consumidores, contribuyentes del sistema, al fin y al cabo. Esperemos que, efectivamente, la reforma laboral sea "valiente, profunda y equilibrada", y que abra la senda de la tan ansiada y necesaria recuperación del empleo.

Socia del Departamento Laboral de Garrigues

