

PROPOSTES PER A LA REFORMA LABORAL, juny 2010

- Contractació temporal

El model de contractació temporal és millorable. No és un sistema òptim de contractació i sovint genera precarietat.

No obstant, en el context de crisi actual, no es pot pensar en suprimir o ponderar-ne el seu ús. La contractació temporal és una oportunitat d'entrada al mercat de treball, i només per això s'ha de mantenir en l'actual context.

La proposta en aquest sentit és la de mantenir la contractació temporal, però concretar molt més les causes de contractació.

També proposem la creació d'un contracte temporal acausal, és a dir, que no faci falta cap causa per subscriure'l, i que tingui una durada de dos anys (no existent), amb una indemnització de 8 dies per any treballat a la seva finalització.

I tot això, sense perjudici que es fixi un règim transitori en el que es puguin extingir aquestes modalitats de contractació en relació a que el context econòmic general presenti indicadors més favorables que els existents.

- Contracte indefinit d'indemnització limitada (33)

El contracte amb indemnització taxada a 33 dies existeix des de l'any 1996. La seva virtualitat és la de permetre la contractació indefinida a determinats col·lectius (normalment els que tenen barreres a l'entrada), a canvi d'una menor indemnització.

El context econòmic va fer que es deixessin exhaurir els terminis establerts per llei per formalitzar aquests contractes.

Però això no fa que aquells que l'havien subscrit tinguin aquesta condició taxada al seu contracte.

Per tant, és una situació admesa ja en el dret i en la contractació.

Es pot admetre aquesta tipologia de contractació (ja hi és), si bé fent-la possible per a aquells col·lectius amb especials dificultats per accedir al mercat de treball (joves fins a 24 anys, dones, majors de 45 anys, tots ells aturats).

Sembla ser que la proposta del govern passa per la universalització. En això hem d'estar en contra.

- Contractació juvenil

Proposta de contracte de transició juvenil.

Temporal, tutelat, en paral·lel amb un programa formatiu, salari limitat, però amb drets socials com qualsevol altra contracte.

Adjunto el document que teníem preparat en aquest tema: ítems —estables, formació, tutelat serveis públics i en paral·lel amb plans de formació i garanties socials—.

- Bonificacions a la contractació

S'ha de tornar al sistema de bonificació a percentatges (en proporció a la cotització portada a terme), suprimint la vigent de quotes fixes. És més ajustada a la dinàmica del mercat de treball.

S'han de mantenir els col·lectius vigents (vegeu altres documents que ja tenim on en parlem), i mantenir la condició prèvia d'atur com a condició indispensable. En el context de crisi i atur, no es pot pensar en suprimir aquesta qüestió.

- **Desconcentració de la negociació col·lectiva**

La negociació col·lectiva territorialitzada esdevé fonamental per encarar la negociació de la flexibilitat interna de les empreses. A major proximitat de la negociació a l'empresa, més efectivitat dels acords.

En contra de la proposta de negociació centralitzada que es proposa —amb fonament corporativista—, la negociació territorial és més eficient.

Es proposa obrir de forma general la possibilitat de negociar en àmbits inferiors a l'estatal tot tipus de convenis.

- **Flexibilitat interna a les empreses**

Estendre el marc de flexibilitat de la negociació col·lectiva en el si de les empreses de forma que es puguin adaptar més les condicions a cada situació.

En especial, s'ha de permetre un major marge de negociació col·lectiva en els casos de:

- Contractació eventual. Major ampliació de les durades dels contractes, fixació d'aspectes concrets de la causalitat.
- Establir sistemes d'ampliació i reducció col·lectiva de la jornada en el si de les empreses en situacions de crisi.
- Fomentar l'establiment de la contractació indefinida amb establiment previ de les situacions desfavorables o de crisi que justificaria l'adopció d'un expedient de regulació.
- Promoure la fixació de sistemes retributius indexats a resultats de les empreses o a objectius, i orientats a la millora de la productivitat.
- Promoure l'establiment de sistemes d'organització flexible del treball, no fixades només en el temps com a unitat de treball, sinó en el resultat del treball com a unitat de mesura (ja existia en el treball a preu fet, però ara es recupera en alguns sectors perquè dona flexibilitat al treballador, però es topa amb barreres legals)

LÍNIES VERMELLES

- No a l'abaratiment de l'acomiadament
- No a la universalització del contracte amb 33 dies d'indemnització
- No al sistema de motxilles indemnitzatòries, austríac
- No a la supressió de la contractació temporal en aquests moments, sí als règims transitoris
- No a la supressió de les bonificacions
- Permetre lucre als serveis d'intermediació, si es configura com a servei públic de gestió privada, sí

Un altre treball és possible

La crisi, les crisis econòmiques, però en visió del món del treball, les crisis de model, permeten, i obliguen, a visualitzar el camí fet i extreure'n els errors, els peròs i els contres, les fortaleses i debilitats, les oportunitats i amenaces.

Hem d'aprendre de la crisi social que l'actual crisi ens ha portat que hi ha altres models, que hi ha altres formes de crear i distribuir riquesa, i que en el món del treball, un altre treball és possible.

Aquest nou treball s'esbossa en el marc d'un nou model productiu. Un escenari on es posen les bases d'un mercat i de les relacions amb les persones treballadores que confegeixin un país sostenible econòmicament, però també i en especial, socialment. El nou model productiu el definim en 5 grans eixos.

El primer fonament, la productivitat

La productivitat, la capacitat de produir és clau per a qualsevol país. Té a veure amb la seva sostenibilitat.

La millora de la productivitat, amb la millora de l'educació. El treball ha de començar a ser mesurat per la consecució d'objectius, de fites, i no per la presència. Els models productius eficients utilitzen aquests paràmetres, i la negociació col·lectiva ha de saber adoptar aquest nou paradigma. S'ha de canviar el model de les llargues i improductives jornades de treball per les curtes i eficients.

S'han de millorar els índexs d'absentisme. Es perden massa jornades de treball per raons diverses —algunes de circumstancials i altres d'estructurals—, i els índexs oficials ens situen en mala posició.

Un model productiu que es preuï ha de tenir uns millors índexs de productivitat, atès que és una de les potes necessàries de qualsevol empresa que pretengui ser competitiva.

Afegim un axioma més a la llarga llista que ja tenim, *Catalunya serà productiva o no serà*.

Atorgar valor a l'escalfament de la cadira és una fórmula de valorar el treball arcaica, que desvirtua, d'arrel, el model pel qual hem d'apostar. Les estadístiques ens diuen que prop del 20% del temps que passem als nostres llocs de treball el destinem a coses diferents de treballar, i les activitats "diferents" són diverses: gestions telemàtiques particulars, converses personals, messengers, correu electrònic personal, formació individual, i tot un reguitzell de pràctiques, majoritàriament necessàries, higièniques i humanes, però fora del seu espai racional. Quin cost deu tenir l'absència intel·lectual a les nostres empreses, per exemple?

Cal apostar per la valoració del treball en paràmetres d'eficiència, no de presència, escurçant les jornades al temps necessari per desenvolupar el treball encomanat. Procurant que es desenvolupi en paràmetres de racionalitat psicosocial, tot defugint de models d'alta concentració d'activitat, que ha comportat problemes seriosos en mercats de treball com el suec.

Per resumir aquesta idea, la presència no és sinònim d'eficiència, i un model que ha d'apostar per reconduir la seva productivitat cap a paràmetres europeus, ha d'apuntar cap a l'eficiència.

En aquest sentit, s'ha de dir que les empreses, la seva capacitat d'organitzar-se, i especialment, de la capacitat de planificar, esdevenen essencials.

Alguns estudis situen els joves de l'anomenada generació Y (nascuts a partir dels 80) com els menys productius. Però admetre aquesta afirmació seria com admetre aquella relació espúria que sovint s'ha fet als Estatuts Units per part dels teòrics de la segregació racial, i que diu que els negres són menys cultes i menys capaços de tenir una titulació universitària. És clar que el percentatge era fa uns anys menor, però era a causa, òbviament, que un percentatge molt baix d'aquests podia accedir a la Universitat.

En el mateix sentit, es tracta d'una relació espúria, i el problema no és tant que siguin poc productius per si mateixos i pel seu caràcter de joves, sinó perquè no els hem professionalitzat de forma adequada i no els hem format en les fórmules de treball productiu.

Professionalitzar els joves, convertir els nostres treballadors joves en ocupables i productius alhora, té unes línies clares.

El govern espanyol ha incomplert sistemàticament l'obligació legal de desplegar les fórmules de contractació laboral dels joves, el que anomenem els contractes de transició laboral. Desplegar aquesta recepta passa per refer la contractació i millorar la inversió en polítiques de formació professionalitzadora.

No m'oblido que també comporta una millora dels sistemes de control de la incapacitat temporal —millorats els darrers anys, però menys del que es podia esperar—.

El segon fonament, la formació

Millora de la formació de les persones treballadores. Formació prèvia, abans de ser ocupats, per tenir una bona base. Formació mentre s'està ocupat, per ser competitiu i adaptable. Formació després de perdre la feina, per millorar l'ocupabilitat a posteriori.

Formació qualificada per un mercat qualificat. Sense uns treballadors adaptats a les necessitats del nostre teixit productiu no és possible avançar. El cert és que el mercat de treball es fa complex, i cada cop són més les empreses que decideixen contractar fora els professionals que no troben aquí. Podria resultar que aviat ens trobéssim amb què les empreses es deslocalitzin, a més de per fugir dels sistemes de protecció social dels països benestants, per manca de capital humà, i decideixin muntar les seves instal·lacions on el puguin trobar.

En aquest context, doncs, afegim un nou axioma al llarg decàleg que ja tenim, **Catalunya serà formada o no serà.**

I aquesta pota té una doble vessant.

Per una banda, **s'ha d'invertir més en polítiques de formació, en polítiques actives d'ocupació que millorin l'ocupabilitat dels nostres professionals i joves cap a sectors d'alta especialització i valor afegit. S'ha de reformular la Formació Professional també per fer-la útil pel mercat de treball, adaptant-la a les necessitats reals, tecnificant-la i, òbviament, prestigiant-la.**

I en això ens donen la raó sindicats i agents socials que reclamen major adaptació de la formació a les necessitats reals del mercat de treball.

I això **és un deure de país** que no poden obviar els poders públics. Altrament, com ja hem dit en moltes ocasions, invertir en sistemes que millorin la transició juvenil cap al mercat de treball i que, al final, si que són adequats, professionalitzen a costos assumibles per a tothom (econòmics i socials), és una necessitat bàsica per millorar el nostre mercat de treball.

Però des de l'altra perspectiva, **cal que els nostres treballadors i treballadores, i especialment els joves, siguin conscients que sense especialització, sense**

formació sòlida, la seva ocupabilitat disminueix, i les seves possibilitats d'èxit es redueixen a la mínima expressió. Cal que possibilitem la formació, però cal que conscienciem de la necessitat de formació.

En aquest sentit, discrepem d'algunes consideracions sobre que molts llicenciats fan tasques de categoria inferior a la que els correspondria. Això és un fals debat corporatiu. Actualment, poques són les professions per les quals s'exigeix una titulació. Es constreny a aquelles per les que una disposició legal així ho determina (i cada cop són menys). Alhora, les titulacions no sempre garanteixen un estatus o una categoria determinada. En el mercat actual es valora, essencialment, el potencial dels professionals quan s'incorporen a les empreses. Que s'incorporin amb una titulació universitària determinada no és un exponent que s'ocupa per sota de les possibilitats, sinó que s'ocupa a un professional amb un important recorregut, amb independència de la categoria. Les competències i habilitats el portaran a adquirir l'estatus que li correspongui. Entre d'altres coses, perquè si qui l'ocupa no és àgil en la seva promoció, ja trobarà un altre lloc on es valori el talent i l'excel·lència. Les empreses es preocupen més per dibuixar recorreguts encisadors pels professionals amb potencial o compromesos que del debat estètic de les categories.

És cert que **la universitat no sempre forma professionals**, i que sovint està lluny del que el mercat demanarà. Però això no ha de devaluar la formació que s'imparteix ni les titulacions que atorga. Cada cop s'eixamplen més les mires del món acadèmic per entendre que, **en el fons, la major part de joves que passen per les seves aules hauran de ser, tard o d'hora, ocupables.**

Discrepem doncs que es pretengui donar a entendre que s'infravalora als titulats pel fet que pot ser desencisador accedir a titulacions universitàries, sota la visió que l'èxit professional no està lligat sempre a l'estudi o formació. I en discrepem perquè **la formació i titulació serà la base de l'èxit professional posterior. Un mercat de treball mai estarà saturat de titulats.**

Si apostem per un mercat de qualitat i amb un capital humà format i preparat, que **tinguin una base de creixement sòlida és una necessitat bàsica, malgrat els primers anys de carrera professional s'hauran de treure del damunt alguns estereotips sobre l'èxit professional immediat.** Com també s'haurà de treure de la visió general el fet que un cop assolit un grau de titulació ja s'ha exhaurit el temps de formar-se. La formació acompanyarà al llarg de la seva vida tots els treballadors que vulguin mantenir-se al mercat de treball. Nosaltres haurem de garantir que això sigui possible.

Així doncs, **la segona pota seria la formació però, sobretot, preformació bàsica per garantir potencial i postformació permanent, per garantir ocupabilitat i excel·lència.**

Aquesta pota és clau per dotar el mercat dels professionals que necessita en un nou model productiu modern i competitiu.

El tercer fonament, negociació desconcentrada i de proximitat

La tercera pota parla de l'eficiència de les polítiques públiques d'ocupació i de la regulació del mercat.

Un mercat de treball és un fenomen col·lectiu lligat al territori i a les realitats socials. Es pot considerar que hi ha mercats globals o globalitzants, que tenen característiques compartides que els atorguen qualitat de conjunt, però això no pot desvirtuar que en mercats *hiperregulats* com el del treball, el model òptim sigui un altre: la customització de les condicions i garanties.

S'ha utilitzat darrerament el concepte de flexiseguretat per definir quina havia de ser l'aposta futura per les relacions laborals a Europa. Flexibilitat en l'organització del treball, en el marc de drets i deures dels treballadors, però amb seguretat i estabilitat en les condicions de treball.

Aquesta aposta passa per dotar d'instruments d'autoregulació al mercat, lliure de determinats límits que històricament s'han pretès imposar. En l'era de la maduresa dels moviments obrers, l'aposta ha de ser per la flexibilitat lligada a un marge ampli de negociació col·lectiva, en un marc de polítiques laborals amollades al territori i, per tant, amb una àmplia desconcentració de les competències de l'Estat. El mercat plural necessita de polítiques plurals. Dins de l'Europa moderna, podríem parlar de microregulacions col·lectives. Dins de l'Estat, parlariem de desconcentració de competències, donant llum al ja teoritzat Marc Català de Relacions Laborals.

Durant un temps vàrem apostar per la política federalitzada, és a dir, aquella que permetés, circumstancialment, participar de la construcció del diàleg social des del centre amb esperit de perifèria, apostant per la participació dels nostres agents a les taules de diàleg social a Madrid.

Vist el fracàs del model federal, i vista la barrera que els sindicats majoritaris imposen a la participació de les perifèries, no ens queda més que apostar per un model propi de regulació laboral.

Aquesta aposta llançada ja fa uns anys, és la base de la nostra exigència. Un mercat català autoregulat, fertilitzaria molt més les relacions laborals i afavoriria una millor cohesió social al territori tant del principat com dels Països Catalans en general.

Desconcentració territorial de la regulació, per afavorir el marc de la flexibilitat en la negociació col·lectiva de condicions. Aquesta és la tercera pota del nou model productiu.

Afegiríem un nou axioma a la col·lecció. **Catalunya serà autoregulada i flexible en la fixació de condicions laborals, o no serà.**

El quart fonament, recerca, desenvolupament, innovació, creativitat i valor afegit.

El quart fonament ha de ser necessàriament sobre el model en si mateix; la raó intrínseca de ser del nou model de producció.

Afegim un axioma per fer el titular: **Catalunya apostarà per l'R+D+I+C o no serà.**

Aquest és el model industrial del nostre futur immediat. Un model on la lluita pel preu passa a la història perquè ja no és la nostra batalla. En un entorn global on el dúmping social, el modern esclavatge i altres efectes col·laterals de la mundialització de les economies han comportat un panorama de competència acarnissada, la lluita del preu és una fal·làcia.

El nostre model ha de ser el de l'aposta, en bona mesura, per allò inherent a l'ADN dels catalans, la creativitat i la innovació, la recerca i la capacitat de desenvolupament. S'ha d'apostar pel valor afegit que atorga la inversió en R+D+I+C (C de creativitat), amb el necessari suport de les polítiques públiques als sectors industrials que, amb visió de país, siguin capaços de dotar d'estructures sòlides les nostres empreses. Hem de saber esperonar els valents i emprenedors del segle XXI, que no temem la inversió en allò que ens fa diferents de la resta, per aportar valor i ser competitius.

Un model on la base ha de ser el poder de direcció i decisió concentrat al nostre territori. No podem seguir essent la *màquina de luxe* de la resta de països, doncs els casos com Nissan, Seat, Unilever, Pirelli, i tants d'altres que ens cauran els propers dies i mesos, s'expliquen més per decisions estratègiques —estructurals en el fons— que no pas de producció o conjunturals.

Cal, doncs, apostar pel suport a un tipus de teixit empresarial, amb els clústers especialitzats que calguin —en això serveix el model del 22@ de Barcelona—, però que essent capaç de canalitzar les inèrcies en recerca, creació i innovació del país, pugui consolidar un teixit productiu potent propi.

Val a dir que la transferència de coneixement és fonamental en aquest model. I en això, cal que es posin les piles tant els centres de recerca com les Universitats. D'altra banda, si aquesta eina essencial no rutila, de poc ens servirà.

Així doncs, en resum, el quart fonament és el de l'aposta decidida per l'emprenedoria, pels empresaris valents, els nous cavallers de l'economia global on només s'hi val el distingir-se i atorgar major valor que la resta, amb les polítiques públiques de suport necessàries, a més de l'aposta estratègica per la recerca, desenvolupament, la creativitat que ens distingeix i la innovació, així com, per descomptat, la concentració dels centres de poder i de decisió a casa.

En aquest entorn, tot i que és una obvietat, l'ocupació és més sòlida, de més qualitat, i amb major capacitat de ser flexible i adaptable a les necessitats del mercat.

El cinquè fonament, atracció de talent, atracció de capitals, atracció de centres d'atracció.

La cinquena pota del nou model productiu va d'atracció. Capacitat d'atracció de talents, capitals i, sobretot, centres de decisió, o, subsidiàriament, ser beneficiaris de les decisions.

El darrer axioma, doncs: **Catalunya serà pol d'atracció o no serà.**

Som atractius perquè el nostre entorn natural, cultural, històric i social ho és, no en va som terra d'acollida.

I en aquest sentit, hem de ser capaços d'aprofitar aquestes sinergies que ens col·loquen sempre al capdavant dels millors llocs per viure i treballar. Cada cop més professionals decideixen anar a viure a un lloc i després hi busquen feina, en contraposició al tòpic que vivim on ens arrossega la feina. És una part més del canvi de paradigma del treball en les noves generacions. En aquest escenari, si som capaços de mantenir aquest estatus d'entorn especialment atractiu, serem capaços d'atraure talent de fora i, el que és més important, recuperar el talent perdut de casa.

Però també hem de ser capaços de propiciar l'escenari per tal que els centres de decisió es concentrin aquí. Una part important dels conflictes socials que vivim tenen origen, en part —ja hem denunciat que no sempre és així—, en aspectes conjunturals, en la crisi, però s'evidencia que els efectes amb origen estructural són més contundents en els llocs on no hi ha centres de decisió. I en aquest sentit, hem de propiciar que es donin les condicions favorables per tal que els centres de decisió de sectors estratègics recaiguin a casa nostra. Això garanteix, òbviament, una major resistència i, per descomptat, una major fortalesa i qualitat a l'ocupació. Això és fa amb una bona política de suport a la indústria i a l'emprenedoria, a més d'una bona xarxa de diplomàcia econòmica. Cal apropar, doncs, les decisions aquí o, subsidiàriament, ser beneficiaris d'aquestes.

En aquest sentit, els clústers són un bon reclam de capitals i de centres de decisió —poso com a exemple el del 22 @ a Barcelona—.

Capacitat d'atraure talent, capacitat d'atraure emprenedors, capacitat d'atraure capitals i centres de decisió.

I en base a què podem pensar que no morirem en l'intent ?

Doncs en base a que l'entorn de benestar que tenim ho fa propici, només cal capitalitzar-ho i empaquetar-ho una mica més com a producte. En base a que l'entorn

cultural, mediterrani, la dieta, enforceixen la percepció. I en base a que els ports, sectors emergents, ubicació estratègica, capacitat d'innovar, fan de Catalunya un potencial pol d'atracció.

En la societat emocional —*dream society*—, no tingueu cap dubte que la capacitat de poder generar un determinat benestar i en un entorn agradable als individus, és el motor de cada cop més decisions.

Capitalitzem doncs la capacitat d'atraure, conspirem per crear un escenari còmode als capitals i centres de decisió, i l'emergent concentració de matèria gris que això afavorirà, en farà la resta.

Per tancar doncs el que són els fonaments del nou model productiu, diríem que aquest es basa en la capacitat que tinguem de ser productius i eficients en la producció de bens i serveis, per mitjà de treballadors qualificats i amb potencial, en entorns flexibles i de microregulació desconcentrada, amb una important aposta pública i privada per l'R+D+I+C (C de creativitat), i on la capacitat d'atraure talent i centres de decisió blindi el model.