

Sobre la reforma laboral

Mitjançant un Reial Decret-Llei, finalment s'ha aprovat i entrat en vigor l'anunciada Reforma laboral. Normalment les coses "per decret" no solen acontentar ningú o gaire bé ningú, i en qüestió de lleis passa el mateix. I si no que els ho preguntin als sindicats que ja han convocat una vaga general pel mes de setembre. El més curiós és que no només no agrada als sindicats, sinó que la representació empresarial tampoc està del tot satisfeta, ja que consideren que la reforma s'ha quedat curta.

D'entrada hem de tenir en compte que ni tan sols és definitiva, haurem d'esperar que passi pel Parlament, s'hi facin esmenes, s'aprovin o no les modificacions proposades... Només en aquell moment tindrem un text definitiu i que ens permetrà valorar fins on arriba el seu abast...

Ara per ara, el meu parer és que de moment tampoc hi ha hagut canvis molt radicals, només ho han complicat tot una mica més: es segueix afavorint la celebració de contractes indefinits enfront dels contractes temporals. I com? Doncs ampliant els supòsits en que es poden fer contractes indefinits bonificats i penalitzant la formalització de contractes temporals, augmentant gradualment la indemnització que s'haurà de pagar als treballadors a la finalització dels mateixos.

Certament un dels aspectes que més s'ha comentat en premsa és la indemnització de 33 dies per any. Però és que aquesta indemnització ja existia, tot i que molt poc utilitzada. L'únic que s'ha fet ara és ampliar el ventall de supòsits en que es podrà aplicar, tot i que ja veurem si, com quan es va crear, tindrà la repercussió que ens han venut, i si com ara, quan un client em preguntí què costa un determinat acomiadament, li hauré de dir que no és un contracte de 33 dies, sinó de 45.

Si com us deia, les indemnitzacions de 33 dies per any seguiran sent la minoria, crec que s'hagués d'haver estat més valent en les

causes que justifiquen un acomiadament objectiu. El redactat actual potser sí sembla menys exigent, però és inconcret, i haurà d'acabar sent interpretat pels Jutges i Magistrats, que a poc a poc aniran perfilant què volia dir el Govern quan va disposar *que una empresa té causes econòmiques per acomiadar, si dels resultats negatius de la mateixa es dedueix mínimament la raonabilitat de la mesura*. Vostès saben què vol dir que *es dedueixi mínimament la raonabilitat de l'acomiadament*? Jo tampoc i no crec que ningú a data d'avui ho sàpiga del cert, ja que igual que abans de la reforma, ho acabaran determinant en cada cas els Tribunals. I tothom sap que obtenir una sentència judicial, requereix un temps i uns diners, dels que la majoria d'empreses ara no disposen, i implica uns riscos que en la majoria dels casos les empreses no poden assumir.

La Reforma, però, no es queda aquí, hi ha tímids canvis en la regulació dels expedients de suspensió i reducció de jornada, lleugera flexibilització de les modificacions de condicions de treball afavorint la negociació col·lectiva dins de l'empresa, però, no ens enganyem, mentre l'aixeta de les entitats financeres segueixi gairebé tancada i mentre no canviem fets com que estem considerats un dels països on és més costós i on més burocràcia hi ha per crear una empresa -vaig llegir no fa gaire no recordo on, que estàvem en la posició 146, en el mateix nivell que Xina i Veneçuela-, no crec que la reforma laboral serveixi de massa..., però aquesta és només la meva opinió.

GEMMA PÉREZ ARMENGOL

Membre de CATSONSULTING.ORG

Responsable Dep. Jurídic de

ASSESSORIA PÉREZ SARDÀ, S.L.

gemma@perezsarda.com

