

Rodolfo Benito

SECRETARIO CONFEDERAL DE ESTUDIOS DE CCOO. PRESIDENTE FUNDACIÓN 1 DE MAYO.

21/06/2010

Globalmente regresiva y socialmente injusta

La Reforma Laboral que el 16 de Junio aprobó el Consejo de Ministros además de inoportuna, es globalmente regresiva y socialmente injusta.

La Reforma no tiene el objetivo de articular una política laboral que acompañe al tan necesario y prioritario cambio de modelo productivo en nuestro país, más bien al contrario, tal y como recoge el documento de CCOO y UGT, presentando el mismo 16 de Junio, en el que se reclama una respuesta social y progresista a la crisis, *“el debate sobre el cambio de modelo productivo se ha reconducido, rápida e interesadamente, hacia la enésima polémica sobre la supuesta rigidez del mercado de trabajo español. Una polémica que se ha convertido artificialmente en el eje central de actuación frente a la crisis y que ha sido alentada principalmente por el oportunismo de las organizaciones empresariales con el apoyo de ciertos ámbitos académicos, mediáticos e incluso institucionales, como el Banco de España, que vienen insistiendo recurrentemente en el argumento de que es imprescindible la adopción de una nueva reforma que dote el mercado de trabajo de mayor flexibilidad aún”*.

La Exposición de Motivos del Decreto Ley, si bien no acusa a las políticas laborales de estar en la raíz de la crisis, si manifiesta que el exceso de desempleo en España tiene que ver además de con la estructura productiva con una supuesta rigidez del mercado laboral.

Y se equivocan, no se si interesadamente, pero se equivocan de plano, y son los datos sobre desempleo y temporalidad en España los que así lo expresan.

Estos datos ponen de manifiesto, que con la misma regulación laboral, existe un alto grado de heterogeneidad en materia de desempleo y temporalidad. Así por ejemplo el desempleo en Canarias esta cercano al 28 por ciento, mientras que en el País Vasco, esta algo por encima del 11. En materia de temporalidad, dentro de las altas tasas existentes en el conjunto de las Comunidades Autónomas, el grado de heterogeneidad es también más que evidente.

En relación por tanto al mayor impacto que la crisis ha tenido en España en términos de destrucción de empleo y aumento del desempleo, que algunos imputan a las disfunciones del mercado de trabajo conviene subrayar que las causas no están en la regulación legal de las relaciones laborales, sino que son una consecuencia inexorable de la evolución del modelo productivo español y su mercado de trabajo en los últimos años.

Es por tanto la estructura productiva la que determina un modelo de mercado laboral, a la vez que un mercado laboral segmentado y fuertemente precarizado incentiva una determinada forma de crecer, menos sostenible y más vulnerable, en primer lugar para el empleo.

Nuestra legislación laboral, atendiendo a la realidad práctica y no a desarrollos teóricos ciertamente alejados de las relaciones laborales en el seno de la empresa, en contra de lo que se afirma reiteradamente, y entre otros factores como consecuencia de reformas laborales que se han ido imponiendo a lo largo de los últimos años, ha generado un marco legal de gran facilidad para la destrucción de empleo, como mecanismo de respuesta a los ciclos económicos. En el caso de los temporales con la finalización del contrato y en el caso de los indefinidos por la vía de la automaticidad de las indemnizaciones en caso de despido improcedente, incluido el disciplinario, especialmente después de la desaparición de los salarios de tramitación, a partir de la reforma laboral del año 2002.

En esta dirección Carlos L. Alfonso en un reciente artículo publicado en *El País*, aportaba más datos y argumentos *“en el año 2009, en plena crisis, se hicieron más de 13 millones de contratos temporales y los empleadores no tuvieron especiales problemas para reducir sus plantillas, lo que llevo al desempleo a más de 4 millones de personas mientras que solamente unos 500 mil trabajadores quedaron sujetos a medidas más defensivas (suspensión o reducción de jornada)”*.

“No hay dato que demuestre, sostiene Carlos L. Alfonso, que los empleadores tuvieron problemas para contratar y despedir, más bien todo lo contrario; esa facilidad a la entrada y salida es lo que les llevó a anteponer los ajustes de plantilla a las medidas de flexibilidad interna”.

Bien pues la Reforma lejos de corregir estas disfunciones se adentra por caminos absolutamente ineficaces para reducir la temporalidad injustificada, a la vez que enormemente útiles para ampliar las causas para el despido, además de para abaratarlo, que es en definitiva una vieja aspiración de la CEOE, que sigue instalada, no ya en la modernización de las relaciones laborales, sino fundamentalmente en la cultura de la precariedad.

En materia de temporalidad, la Reforma, no desvincula el Contrato de Obra de las contrataciones y subcontratas, que es el sumidero del fraude de ley en la contratación y donde se sustenta una parte muy importante de la temporalidad injustificada.

Y en materia de rotación sigue sin atenderse la necesidad de eliminar la rotación de distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo, que es también el medio por el que se sostiene unos niveles insostenibles de temporalidad injustificada.

El contrato “fijo-discontinuo”, tan necesario en nuestro país para actividades con un fuerte componente estacional, sigue sin ser asumido en la legislación laboral, que apuesta por el “eventual por circunstancias de la producción”, que no responde a actividades de carácter estable-estacional.

Estas medidas no van a reducir la temporalidad, mas bien al contrario, se van a seguir manteniendo los porcentajes más altos de la Unión Europea, además de que seguirán penalizando la productividad, que solo crecerá, a partir de dos conceptos: estabilidad y formación. Además de otro tipo de medidas vinculadas al desarrollo tecnológico, la organización del trabajo... y la plasmación efectiva y positiva de la flexibilidad interna, que exige fundamentalmente de medidas de flexibilidad interna, negociada y participadas sindicalmente. La flexibilidad interna no avanzara desde el incremento del poder discrecional de las direcciones de las empresas, ese es el camino contrario, es la vía y no es contradictorio, de la desregulación, que termina por convertirse en la mayor de las rigideces.

La Reforma, que flexibiliza el despido y por el contrario no avanza en la flexibilidad interna de las empresas, desarrolla una nueva formulación del Despido Colectivo y Objetivo que afecta a todos los trabajadores que hoy por hoy también son titulares de un contrato indefinido ordinario.

Las meras pérdidas que dan lugar a una situación económica negativa son en si mismas la causa del despido, y ya no se le puede exigir al empresario que justifique porque los despidos van a contribuir a superar esa situación.

Por esta vía se limita cualquier posibilidad de control efectivo tanto de la Autoridad Laboral en los expedientes de regulación de empleo como por los tribunales, incluyendo todos los despidos objetivos.

No se establece ningún requisito a las pérdidas que dan lugar a la situación económica negativa, suprimiendo intencionalmente la garantía de que las pérdidas no fueran meramente coyunturales. Este cambio es muy significativo pues abre la posibilidad a que las meras pérdidas coyunturales pudieran justificar el despido de los trabajadores. En la regulación actual el Tribunal Supremo, al que tanto se cita para distintos aspectos de la Reforma, había ya descartado esta posibilidad.

Pero cuando afirmamos que se amplían las causas para el despido, no se habla de oídas. Hemos de detenernos en el texto de la Reforma cuando aborda el despido por causas técnicas, organizativas y productivas, para también subrayar que las mismas causas que hasta ahora solo justificaban la modificación de las condiciones de trabajo (turno, horario, cometidos profesionales, sistema de incentivos), ahora pasan a ser suficientes para justificar el despido de esos trabajadores.

De otra parte, no se abre la puerta, sino que se da carta de naturaleza al que podemos calificar como “despido preventivo”: pues se admite el despido que se haga para prevenir una futura “evolución negativa”, sin requerir siquiera, como ahora ha venido insistiendo el Tribunal Supremo “*en que la empresa presente las dificultades de forma real, actual y efectiva*”.

Este sistema supone una novedad sin precedentes en la flexibilización del despido en nuestro país. Las direcciones de las empresas podrán llevar a cabo bien la modificación de las condiciones de trabajo, o el despido colectivo u objetivo de los trabajadores por las mismas causas y por tanto será la empresa la que libremente elija entre una u otra medida.

Con ello se desdibuja por completo el despido como última razón a la que puede acudir la empresa para asegurar su continuidad y se configura como la primera opción de la que dispone el empresario ante cualquier cambio tecnológico, organizativo o que repercuta en la mejora de la producción.

Desaparece la nulidad por incumplimiento por parte de la empresa de los requisitos de comunicación, información a los representantes de los trabajadores y pago de indemnización. En la actual legislación, en un acto de coherencia frente al fraude, si se incumplían estos requisitos, el despido sería considerado nulo y por tanto el trabajador tenía garantizada la reincorporación a su puesto de trabajo.

Se generaliza el acceso al contrato de fomento ampliándose el colectivo, en primer lugar, a los desempleados que pierdan un contrato indefinido, o que estuvieran dos años con contratos

temporales, además de reiterar el proyecto en cuanto a los desempleados con duración de tres meses en esa situación. Es una generalización casi absoluta del colectivo de destinatarios.

Las empresas ya no tendrán el obstáculo para intentar el despido objetivo reconocido improcedente, pues los defectos ya no dan lugar a la nulidad. De esta forma, a estos trabajadores se les aplica la indemnización rebajada de 33 días ante el despido sin causas, y se facilita que la empresa pueda ahorrarse los salarios de tramitación. La conclusión es que en la práctica en esta modalidad contractual, a las empresas les bastará con poner en una carta las palabras “despido objetivo” para que la indemnización por despido improcedente automáticamente pase de 45 a 33 días, y además, se puedan acoger al despido Express y tampoco tendrán que abonar los salarios de tramitación.

La negociación colectiva se ve debilitada, al poner el texto de la Reforma en cuestión la eficacia vinculante de los Convenios Colectivos.

Abre la intermediación laboral a las agencias privadas de colocación, a las que se le atribuyen competencias que deberían estar exclusivamente en los Servicios Públicos de Empleo sin que previamente se adopten medidas para el fortalecimiento del Servicio Público, en materia de intermediación laboral y de recolocación de trabajadores afectados por rescisiones de contratos a través de Expedientes de Regulación de Empleo.

Se quitan todo tipo de restricciones para la extensión de las ETTs en todos los sectores incluido el público, algo que no contempla la Directiva de la Unión Europea en esta materia.

En definitiva tal y como sostiene el riguroso análisis realizado por los Servicios Jurídicos de CCOO, el texto publicado como RDL 10/2010 supone un sorprendente, completo y globalmente regresivo cambio de rumbo en el marco en el que se desarrollan las relaciones laborales en nuestro país, pues afecta a los caracteres básicos de las vías de extinción del contrato de trabajo, que lo coloca como una decisión normal de gestión empresarial en pie de igualdad con cualquier medida organizativa, con una tendencia indiscriminada de reducir costes empresariales, comprometiendo recursos públicos, de rebajar garantías de defensa de los trabajadores y de privar de una posibilidad real de tutela judicial frente al decisionismo empresarial. Igualmente, desbarata el sistema de pactos y acuerdos de empresa y los subordina al interés empresarial fijado unilateralmente. Todo ello, sin ninguna medida mínimamente eficaz para evitar la precariedad laboral o la creación de puestos de trabajo. ♦