

Rodolfo Benito

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

19/06/2010

Preguntas y respuestas

¿La tasa de paro en España y los altos niveles de temporalidad, se producen por la existencia de rigideces en el mercado laboral?

No es verdad. Las causas del impacto que la crisis ha tenido en términos de destrucción de empleo y aumento del desempleo, 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 el modelo de mercado laboral, a la vez que un mercado laboral segmentado y fuertemente precarizado, como el español, incentiva una determinada forma de crecer, menos sostenible y más vulnerable, en primer lugar para el empleo.

Nuestra legislación laboral, en contra de lo que se afirma, 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 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 llevó 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, 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.

¿La Reforma Laboral, tal y como sostiene el Gobierno y ciertos sectores económicos va a producir la reducción del desempleo y va a incrementar la productividad?

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 Reforma se adentra por caminos absolutamente ineficaces para reducir la temporalidad injustificada.

En materia de temporalidad, 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.

En cuanto a la rotación sigue sin eliminarse la rotación de distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo, que es también el medio por el que se sostiene unos niveles insoportables de temporalidad injustificada.

Esto pone en evidencia que queda abierto el principal obstáculo que existe para frenar el abuso en la contratación temporal, pues la empresa puede sobrepasar el límite de los 24 meses con la sustitución del trabajador por otro distinto. La rotación de trabajadores se acepta que continúe configurándose como la principal vía en nuestro sistema para expulsar a los trabajadores de su puesto de trabajo mediante un despido sin ningún tipo de control ni garantías.

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.

Se eleva de 8 a 12 días, la indemnización a los contratos temporales, pero con un periodo transitorio hasta enero de 2015.

La reforma solo tiene algún sentido práctico para los contratos que se celebran a partir del 1 de enero de 2012, a los que se les asigna 9 días de salario por año de servicio como indemnización en lugar de los 8 actuales. Y se eleva en un día para cada año sucesivo, 2013 y 2014, para llegar finalmente al 1 de enero de 2015 con 12 días.

Es evidente la debilidad de este mecanismo para restringir la contratación temporal, o para garantizar los derechos del trabajador ante la pérdida de su puesto de trabajo, pues la cuantía no solo en términos generales es muy reducida sino que su periodo de aplicación se difiere a los contratos de futuro, y solo es plenamente operativa a los contratos temporales firmados a partir de 2015.

¿Va a favorecer la estabilidad en el empleo e incrementar la flexibilidad interna?

La Reforma, no avanza en la flexibilidad interna de las empresas, si confiere un mayor poder al empresario y por el contrario lo que flexibiliza son las causas del despido.

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

¿La reforma precisa las causas del despido?

Al contrario, las flexibiliza y las amplía. Así las meras pérdidas que dan lugar a una situación económica negativa son en sí 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.

De otra parte 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.

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.

¿Preserva los derechos de los trabajadores?

No. Retroceden al ampliarse las causas del despido y al abaratare la indemnización por despido. Además de generalizarse el contrato de 33 días, 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.

En materia de Relaciones Laborales ¿Que efectos va a tener esta Reforma?

La Reforma Laboral supone un, 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. ♦