

Francisco Gualda

GABINETE DE ESTUDIOS JURÍDICOS DE CCOO

26/07/2010

Adiós a la estabilidad en el empleo

Análisis de los efectos de la reforma laboral en los contratos fijos.

Uno de los aspectos más destacados de la reforma laboral es que es producto de “ingeniería” jurídica, trata de conseguir unos efectos sin asumir públicamente su coste, evitar el debate social que generaría un cambio drástico de los derechos de los trabajadores. El RDL 10/2010 ha introducido cambios en las instituciones laborales básicas, como es la regulación del despido o la negociación colectiva, sin asumir de forma explícita los efectos que se quieren conseguir, pero alterando determinadas garantías que eran las que permitían conferir a las instituciones laborales la función social que han venido desempeñando.

A diferencia del comportamiento que se observa en otros países, la crisis ha generado en España, con cifras iguales o inferiores de reducción de la actividad económica, cifras desorbitadas de parados, tanto por la vía de no renovación de contratos temporales, como también, hay que destacarlo, por la vía del despido de los trabajadores fijos, normalmente con menor antigüedad, completando con el incremento de los expedientes de regulación de empleo. Se podrán discutir las razones por las cuales el empresariado español parece reaccionar compulsivamente con el despido de toda o parte de su plantilla ante la reducción de ventas, ante los problemas de financiación, o las dificultades que la crisis ha generado al funcionamiento de la empresa. Pero lo que tiene poca discusión es la enorme flexibilidad con la que han respondido las instituciones laborales reguladoras de la extinción de los contratos, llevando a cabo en pocos meses, no una reconversión, sino una expulsión del mercado de trabajo sin precedentes en la historia reciente de cualquier país europeo.

En otros países la crisis no se ha traducido en incremento del desempleo de estas características, lo que obedece a diferencias de la estructura económica, a diferencias de regulación en los mecanismos de ajuste, e incluso a diferente cultura empresarial, siendo ejemplo paradigmático Alemania, que con mayores cifras de retroceso del PIB que España, no ha generado desempleo, sino que los excesos de capacidad productiva se han abordado con mecanismos de suspensión del contrato y reparto del tiempo de trabajo.

La composición de los sectores productivos y la cultura empresarial son aspectos difícilmente modificables a corto o incluso medio plazo, pero las instituciones reguladoras de los despidos si que son creación del legislador, y son una vía de acción mucho más inmediata para corregir los efectos de la crisis en el mercado de trabajo.

En España el despido se ha flexibilizado de tal grado que se ha configurado como la primera respuesta empresarial ante cualquier anomalía en el funcionamiento de la empresa. Esto es producto, en primer lugar, de las sucesivas reformas que implantaron el despido objetivo en 1994 y lo redefinieron en el año 1997, o las que han dado carta de naturaleza al despido Express, sin salarios de tramitación

como restos del anterior Decretazo de 2002, o la reforma concursal de 2003 que eliminó la garantía administrativa en los despidos colectivos. Del mismo modo un intenso activismo judicial que, de la mano de la doctrina del Tribunal Supremo, ha flexibilizado hasta límites insospechados la contratación temporal vinculada a contratos de obras o servicios, para legitimar el empleo precario para la cobertura de puestos permanentes, o la resistencia para aplicar el fraude de ley en la rotación de trabajadores en el mismo puesto como fórmula para eludir el límite al encadenamiento de contratos temporales. También cabe destacar la admisión jurisprudencial “de facto” del despido sin causa como acto extintivo, configurando el despido como acto de soberanía empresarial, incluso en los casos en que resulta ilícito, convirtiendo el respeto a las garantías sindicales y administrativas en los despidos colectivos como una mera cuestión económica, que la empresa puede “comprar” utilizando un despido disciplinario simulado, incluso en el supuesto de que se superen los umbrales del número de trabajadores afectados que dan lugar al despido colectivo, en flagrante contradicción con la Directiva europea sobre despidos colectivos.

En este contexto cabe preguntarnos que aporta la reforma laboral llevada a cabo por el RDL 10/2010. El “modelo Alemán” era la forma de expresar gráficamente una nueva política de empleo, basada en dotar a las empresas de mecanismos para que puedan racionalizar su organización, para que puedan repartir el empleo durante la crisis, pero sin necesidad de recurrir al despido como decisión irreversible, que coloca al trabajador fuera del mercado laboral y que supone la pérdida de un capital humano necesario para la propia empresa cuando se recupere la actividad. La reforma laboral que lleva a cabo el RDL 10/2010 en modo alguno camina por esa vía. Se rebajan los requisitos para el despido hasta el punto de convertirlo en una respuesta automática ante los resultados negativos de la empresa, sin ponderar como contribuye a reequilibrar su situación, elevando a causa de despido razones que hasta ahora sólo justificaban la reorganización de la empresa o los cometidos del trabajador. Se introduce el despido preventivo sin necesidad de que los problemas de la empresa sean actuales sino sólo posibles, y al tiempo, se viene a dar cobertura a la subcontratación para ahorrar costes como causa justificativa de cese del personal de plantilla propio. La reforma elimina el derecho a la reincorporación del trabajador ante la ausencia de justificación del despido objetivo o la omisión de la información a los representantes de los trabajadores, o el abono inmediato de la indemnización. Además, configura un nuevo modelo de contrato indefinido con indemnización rebajada ante el despido sin causa, y finalmente, la reforma implica, según sus autores, reconocer el principio de que los recursos públicos se destinarán a financiar despidos aunque el empresario reconozca expresamente que no tiene razones para el cese. Todo ello integra un conjunto de medidas que supone un ataque sistemático a todas las instituciones en las que se podía amparar el derecho de los trabajadores a la estabilidad en su empleo.

Y un apunte final: parece que no responde a esa tendencia precarizadora el incremento de la indemnización ante la finalización de los contratos temporales, que pasa de 8 a 12 días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 2015. Pero no se olvide el significado inequívoco que los interpretes de las normas laborales ya han detectado: significa que a la empresa le cuesta lo mismo despedir a un trabajador temporal que a un trabajador fijo, pues la contribución del Fogasa, o el anunciado Fondo de Capitalización, supone que el coste a la empresa de los trabajadores fijos no exceda de 12 días de salario por año de servicio por año de servicio, lo mismo que el cese del personal temporal. Esto, junto con la flexibilización de las causas de despido, es la vía discreta para implantar el contrato único, con la variación, respecto de lo que proponían sus patrocinadores, de que no afecta sólo a las nuevas contrataciones, sino que supone la transformación de todos los trabajadores fijos actuales en trabajadores con contrato “único”, es decir, sin estabilidad en el empleo. ♦