

## ¿REFORMA O RETOQUES?

Rafael Senra Biedma

Abogado

Profesor Asociado del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPF

Las conversaciones tripartitas gobierno-patronal-sindicatos para la nueva “Reforma” laboral van discurriendo caracterizadas por la lentitud o por una relativa indefinición de objetivos y, sobre todo, de medios. La dificultad de este tipo de acuerdos radica siempre en la aspiración de que el texto que surja de él debe contar con la anuencia de la patronal y de los sindicatos, reservándose el gobierno la actividad legislativa para ese supuesto de consenso previo que aleje la posibilidad de cualquier perjuicio a la paz laboral. De ahí el interés del ejecutivo de alargar la negociación todo cuanto sea necesario y la relativa falta de definición de sus pretensiones.

La posición de partida básica de los sindicatos apareció centrada en el combate contra la precariedad laboral, que incluye dos tipos de políticas: la negativa de rechazo o sanción efectiva de los fraudes generalizados en la contratación temporal; y la positiva, defendiendo iniciativas legislativas que promuevan con efectividad la contratación indefinida. También instan específicamente políticas en el ámbito de las contratas y subcontratas, uno de los escenarios en los que el fraude a la ley en la contratación temporal (mediante la diversificación artificial de las contratas por fases calendadas, o en subcontratas “a la carta” para definir el objeto de los contratos temporales por obra o servicio determinado), viene en no pocas ocasiones acompañado de auténticas cesiones ilegales de trabajadores por las empresas contratistas (en todos los supuestos en los que la “artificialidad” afecta, no ya al contenido y desarrollo temporal de las contratas y su división en subcontratas, sino a la contrata misma). Junto a ello, la urgencia de iniciativas legislativas que redujeran significativamente el alto índice de siniestralidad en el ámbito laboral.

La patronal puso sobre la mesa sus objetivos básicos de siempre: la reducción de los costes laborales (de los que sigue culpando obsesivamente a las indemnizaciones de los despidos), la flexibilidad en el desarrollo de los contratos de trabajo (ampliación de las posibilidades de modificación objetiva y subjetiva de los mismos), y la lacónica invocación al incremento de la productividad, así como la descausalización de los contratos temporales y de los despidos en general.

Por su parte, el ejecutivo va dando pinceladas o comentarios poco comprometidos a estas posiciones de la patronal y los sindicatos, los exhorta a que lleguen a un acuerdo, y para ello se ha demorado el plazo de conseguirlo hasta final del primer trimestre del año, sobre todo desde que decidió retirar, el 18 de octubre pasado, de la propuesta de Reforma, los elementos más controvertidos por los sujetos sociales. Parecen pues

descartadas las fórmulas iniciales de facilitar el despido objetivo singular o plural, aunque se mantiene la oferta a la patronal de generalizar las subvenciones y el acceso a los contratos indefinidos de fomento del empleo estable, con la indemnización de 33 días por año cotizado en caso de despido improcedente objetivo. Igualmente parecen descartadas las propuestas de supresión de la causalidad en los contratos temporales o en los despidos, y el no sometimiento de los mismos a control judicial. En su lugar han aparecido algunas propuestas tibias y jurídicamente confusas, como el rechazo al encadenamiento de contratos temporales, o el establecimiento de un porcentaje mínimo de trabajadores fijos por cada contrata o subcontrata, sin que dejen de promoverse medidas legislativas que debilitan el ámbito de la relación laboral común (y por ende, del derecho mínimo del TRLET), como la de los llamados “autónomos dependientes” y la de los “profesionales liberales dependientes”.

Creo que las dos reivindicaciones básicas de los sindicatos son, efectivamente, las que inciden sobre los aspectos socialmente más graves del actual estado de nuestras relaciones laborales. La precariedad por el fraude generalizado e histórico al contrato indefinido a través de las vías antes expuestas, y la negativa a los nuevos trabajadores de los beneficios “supra convenio”, han traído consigo dos consecuencias peligrosas: que la inmensa mayor parte de los trabajadores menores de 35 años se encuentren en imposibilidad de actuar como ciudadanos con un futuro mínimamente asegurado (con todos los efectos que eso produce en la sociedad), y que se sientan considerados como trabajadores “de segundo orden” en relación a sus compañeros que realizan el mismo trabajo. Pero, además, la permanente temporalidad les ha colocado en una situación de impotencia para exigir de los empleadores el cumplimiento de la normativa laboral en todos los ámbitos, por el peligro que ello les supone para sus expectativas de contratación indefinida, pues no debe olvidarse que la mayor parte de la “flexibilidad laboral” la han venido obteniendo los empleadores por esta vía de generalización de la contratación temporal, mucho más que por las vías legales introducidas por la Reforma Laboral de 1994 -1995. De ahí que propongan reiteradamente la supresión de la causalidad en la temporalidad, lo que equivale a la falta de obligatoriedad del contrato indefinido.

En lo que se refiere a la siniestralidad laboral, hace ya mucho tiempo que se ha instaurado en estadísticas alarmantes, y la falta de una suficiente capacidad de inspección y prevención en muchos casos, pero, sobre todo, la escuálida imagen de la sanción administrativa y penal ante conductas manifiestamente negligentes en las obligaciones legales en materia de riesgos laborales, ha de ser corregida de inmediato y drásticamente. También debe legislarse en materia de obligación de resarcimiento del perjudicado íntegramente en los ámbitos personal, familiar y social, con total independencia del ámbito laboral, único en el que se podría tener en cuenta (y desde luego no en los desorbitados parámetros señalados en la más reciente doctrina de la Sala

de lo Social del Tribunal Supremo), las reparaciones que sufra el perjudicado vía Seguridad Social.

Por su parte, la patronal, al insistir obsesivamente en el tema del abaratamiento de los despidos, olvida que el coste de los mismos en el seno de los costes laborales en general es cada vez menos significativo, y que los costes laborales generales en España siguen estando en el furgón de cola de los países del entorno europeo. Fue la Reforma de 1994 la que situó “la cotización” de los despidos disciplinarios improcedentes en el momento más bajo de su historia, al suprimir los salarios de trámite, y la obligación del mantenimiento durante los recursos. Como todo el mundo conoce, la situación de indefensión económica que ello ha generado para los trabajadores (que, si interponen demanda jurisdiccional, no pueden percibir sus indemnizaciones hasta la sentencia firme, esto es, hasta, en ocasiones, 3 años después del despido), ha supuesto que la cotización real de los despidos disciplinarios improcedentes sea muy inferior a la de su precio legal.

La productividad es también sabido que depende esencialmente en los tiempos que vivimos, no tanto de una actitud subjetiva del trabajador o trabajadora, sino de una adecuada formación y de la utilización de la tecnología adecuada, y ambas cuestiones esenciales dependen exclusivamente de la inversión empresarial y las ayudas oficiales.

En cuanto a la flexibilidad, debería concretarse qué grado de mayor flexibilidad y en qué ámbito de la relación laboral, puede exigirse actualmente a los trabajadores y trabajadoras, superior dosis de “adaptabilidad” a los intereses del empleador que los que permite actualmente, por la vía del derecho, el Título I del TRLET, muy superado, como se ha dicho, por la vía de hecho, a través de las situaciones de indefensión que provoca la precariedad.

Creo que la patronal en nuestro país ha de cambiar de actitud radicalmente, y salir del primitivismo de la cicatería y el autoritarismo, basada exclusivamente en su derecho a la propiedad de la empresa, para entrar en una era en la que el desarrollo del Título I y II del TRLET permitiera dar los primeros pasos en técnicas de cogestión, corresponsabilización y distribución equitativa de deberes y derechos entre los ciudadanos que participan en el desarrollo del modelo social y económico. Que los trabajadores y trabajadoras se sientan cada vez más ciudadanos en las empresas y puedan colaborar a la mejora de la sociedad con todos los conocimientos que sus “sobretitulaciones” para el puesto de trabajo traerán en los próximos años.

Pero no creo que estemos ante esa Reforma, ni siquiera ante una Reforma. En todo caso ante unos retoques más o menos afortunados.

[1] Según un estudio de CC.OO. basado en los datos de la EPA, 2.162.000 asalariados temporales de un total de 5.109.000 temporales (42,3%), encadenan contratos. Es decir, su contrato actual está precedido por al menos otro anterior dentro de la misma empresa. El estudio saca a la luz que el porcentaje de asalariados temporales que encadenan contratos es el 41,5% entre los hombres y 43,4% entre las mujeres y, que en el sector público la mitad de los asalariados temporales se ven afectados por el encadenamiento de contratos. La industria es el sector donde se recurre más al encadenamiento (48,2%) seguido de la agricultura (44,2%), los servicios (43%) y la construcción (35,9%).

[2] Los datos del INEM del tercer trimestre de 2005 demuestran que se realizaron 7.596.826 contratos a menores de 30 años, de los que 6.477.664, un 85,27%, son temporales. Por otro lado, los más de siete millones y medio de contratos realizados entre cinco millones y medio de jóvenes indican la elevada rotación temporal que sufre este colectivo.

[3] Los datos manejados por los sindicatos y el Consejo de la Juventud de España también ponen de manifiesto la elevada siniestralidad que sufren los jóvenes varones entre 16 y 25 años, la mayoría de los cuales tiene una baja calificación o trabaja en una empresa de menos de 50 empleados.

[4] España aporta sólo uno de cada diez ocupados en la UE-25 y, sin embargo, absorbe casi uno de cada cuatro contratos temporales del territorio comunitario. Un exhaustivo estudio sobre temporalidad realizado por la escuela de negocios Esade concluye que ningún cálculo económico ni la composición sectorial del tejido productivo español explican el abuso de la temporalidad, que sólo se justifica en 'la costumbre, la cultura empresarial'. De ahí la dificultad para combatir este problema con medidas legales.