

El despido y la contratación tras el RD 3/2012

Paloma López Bermejo

Secretaria Confederal de Empleo y Migraciones de CCOO

El RDL 3/2012, de 10 de enero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, impuesto por el Gobierno sin establecer ningún proceso de negociación previa con los agentes sociales, ha procedido, entre otras medidas, a dar todo tipo de facilidades a los empresarios haciendo más fácil y barato el despido colectivo y objetivo, abriendo las compuertas a una grave destrucción de empleo estable que va a desaparecer para siempre y, que en el mejor de los casos, serán sustituidos por empleos temporales y precarios. Una norma que afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector privado como del sector público.



Se amplían los supuestos en los que las empresas pueden utilizar el despido como medida preventiva, eludiendo el recurso de otros mecanismos de flexibilidad interna como los que se recogen en el II AENC, recientemente fir-

mado por las organizaciones sindicales y empresariales. Este decreto, lejos de respetar los acuerdos alcanzados mediante el diálogo social, permite despedir sin justificar pérdidas, sino simplemente por reducir ingresos o ventas.

Se suprime la autorización administrativa para los ERE; se acortan los plazos de ejecución y se amplían las situaciones en las que se puede utilizar esta modalidad de despido. Solo será necesario justificar nueve meses consecutivos de caídas de facturación o ingresos. Sin necesidad de pactarlo con los trabajadores; a estos solo les quedaría reclamar la improcedencia del despido ante la jurisdicción de lo social, dejando a los jueces como meros notarios del despido.

Dicha supresión deja en manos de la empresa cualquier decisión al respecto, teniendo únicamente que cumplir con el procedimiento formal, y en función de que el proceso sea satisfactorio para sus intereses, optar entre alcanzar el acuerdo, o por el contrario, comunicar a la autoridad laboral el final del proceso y la decisión que unilateralmente adopte el empresario. Ello en la práctica supone vaciar de contenido los procesos negociadores que hasta ahora, en cumplimiento de la legislación vigente, se venían desarrollando en los procedimientos de regulación de empleo y, por tanto, constituye una invitación a la destrucción masiva de empleo.

Otro aspecto especialmente regresivo en esta reforma es la rebaja de la indemnización por despido procedente, que se produce por una doble vía: rebajando el importe de la indemnización calculada a razón de la antigüedad del trabajador, y mediante la supresión de los salarios de tramitación.

Por otra parte, la nueva norma abre las puertas a que las administraciones públicas puedan acogerse al ERE, aunque estos solo podrán ser de extinción, lo que significará -en la práctica- una mayor pérdida de empleo público, en concreto del personal laboral fijo. Los motivos para acogerse a un ERE son solamente adu-

cir nueve meses de "insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente", esto conlleva un despido con una indemnización de 20 días por año trabajado sin que sea preceptivo ni necesario que la Autoridad laboral les autorice las extinciones de los contratos.

Señala al despido como la única vía que se le permite para adaptarse a las dificultades económicas, puesto que la reforma indica específicamente la inaplicación en las administraciones públicas de lo previsto en el Art. 47 del ET -posibilidad de recurrir a los ERE para suspender contratos o reducir jornada temporalmente-. Este veto es la mejor prueba de que el Gobierno lo que persigue es facilitar el ajuste presupuestario a través de la reducción del número de empleados en el sector público.

En materia de contratación, se han mantenido las diferentes modalidades contractuales, y se ha creado una nueva modalidad, titulada como indefinida, para empresas de hasta 50 trabajadores, con la particularidad relativa a la duración del periodo de prueba, que es de un año para todas las categorías, y el reconocimiento de determinados beneficios e incentivos fiscales, entre los cuales se encuentra que el empresario se puede beneficiar de hasta el 50% de la prestación por desempleo contributiva en incentivos fiscales, lo que supone una grave discriminación para aquellos trabajadores y trabajadoras, especialmente los jóvenes y mujeres, que carecen de prestaciones o son más reducidas.

Estamos hablando de un contrato que no genera ningún tipo de compensación a favor del trabajador, y cuyo carácter indefinido es falso, ya que durante el primer año es en realidad un contrato con un nivel de estabilidad en el empleo inferior al de cualquier contrato temporal.

Esta modalidad contractual más precaria y desprotegida, va a suponer la opción de despido libre y gratuito durante el primer año y una discriminación entre el tipo de contrato que opere para empresas menores de 50 trabajadores, que representan el 99% de nuestro tejido empresarial y que agrupan a más del 60% de los trabajadores y trabajadoras del país, y el que se utilice en el resto.

El RDL establece que "se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...". Con ello, la suspensión establecida durante dos años de esa medida, limitativa de los efectos por encadenamiento de contratos temporales, queda reducida hasta el fin de 2012, por lo que a partir del 1 de enero de 2013 entrarán a regir, de nuevo, los límites al encadenamiento de contratos temporales.

Esta es una reforma de un profundo calado ideológico, que como el resto de las reformas que se han introducido en el Estatuto de los Trabajadores no han contribuido a crear empleo. Pero ésta, además, termina con los pilares básicos del derecho laboral, es decir, con las relaciones de equilibrio entre los empresarios y los trabajadores

El Gobierno adopta decisiones erróneas para salir de la crisis y generar empleo, renunciando a actuar sobre el necesario cambio de modelo productivo e incentivar la reactivación económica, entre otros elementos, estimulando el consumo y conteniendo los precios.

Para CCOO es imprescindible modificar esta reforma en los aspectos más lesivos, haciendo efectivo el respeto de los contenidos del AENC recientemente firmado en relación con: la supresión de las facilidades de que disponen los empresarios para despedir más fácil y más barato; incentivando las medidas de flexibilidad interna pactada para hacer frente a las dificultades; articulando los procesos de negociación colectiva; combatiendo la segmentación del mercado de trabajo, favoreciendo el acceso y la permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras a través de empleos estables y de calidad en un sentido coherente con la progresiva pero imparable sustitución del modelo productivo hasta ahora dominante por otro que incentive la competitividad empresarial a través de la innovación tecnológica y el desarrollo formativo.

Seguiremos perseverando con nuestras propuestas durante la convalidación legislativa de la norma como proyecto de ley, ya que todavía es posible negociar para corregir en profundidad la reforma, para lo cual el Gobierno debería atender la demanda de la calle y aceptar la petición de negociación que le han hecho llegar los sindicatos desde el firme compromiso de, como siempre, poder buscar elementos de consenso que permitan afrontar la actual situación desde la concertación y no desde la confrontación a la que nos abocan estas medidas injustas ■