

EL DESPIDO SERÁ MÁS FÁCIL Y BARATO

RODOLFO BENITO VALENCIANO - La opinión de Murcia – 25-08-2010

La **destrucción de empleo y el aumento del desempleo** no ha estado motivado por 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 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.

Y si no es así, que alguien explique por qué los niveles de desempleo son del **30 por ciento**, por ejemplo en Canarias y de en torno al **12 por ciento** en el País Vasco, **siendo la legislación laboral** exactamente la misma en ambas Comunidades Autónomas. Así podríamos detenernos en todas y cada una de éstas y comprobaremos cómo los indicadores de empleo son ciertamente dispares y heterogéneos.

La temporalidad en el empleo, que se ha situado en el ciclo expansivo de la economía en un **34 por ciento** y en la actualidad, después de la severa reducción de empleo, prácticamente en un **25 por ciento**, **no se va a reducir**, más bien al contrario, van a seguir manteniendo los porcentajes más altos de la Unión Europea, con efectos perniciosos sobre la productividad, que solo crecerá a partir de dos variables que van en dirección contraria a lo contemplado en la reforma: estabilidad en el empleo y formación. Pero es exigible también una nueva cultura empresarial, que ha de alejarse de la precariedad laboral como el único factor para ganar en competitividad, además de otro tipo de medidas vinculadas al desarrollo tecnológico, la organización del trabajo... y la plasmación efectiva y positiva de la flexibilidad interna con mayúsculas, que requiere de medidas negociadas y participadas sindicalmente.

La reforma en materia de temporalidad **no desvincula el Contrato de Obra de las contrata y subcontratas**, que es el sumidero del fraude en la contratación y donde se sustenta una parte muy importante de la temporalidad injustificada.

En cuanto a **la rotación, sigue sin eliminarse** la 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.

Esta no es por tanto una reforma para reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo, a pesar de todo lo que se ha preconizado, **es la reforma del despido**, lo que al final motiva la misma.

Efectivamente, **las causas del despido se amplían y el coste de éste se abarata**. 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**.

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.

Se amplían por tanto las causas y se abarata 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.**

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.