

JORNADA DE EXPERTOS: LA REFORMA LABORAL Y POLITICAS DE EMPLEO

Rodrigo Martín Jiménez

Prof. Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Rey Juan Carlos

Observaciones generales:

1.- El documento para el debate me parece riguroso y certero en la exposición, en el diagnóstico y en las conclusiones, si bien carezco de un criterio solvente para evaluarlo en todo su alcance debido a mi falta de formación especializada en materias económicas, estadísticas y sociológicas.

2.- Desde una óptica jurídica-laboral, la reforma es eminentemente técnica y de detalle. Se retocan muchas instituciones relevantes (modalidades contractuales, flexibilidad interna, despido por causas económicas, etc.), pero no en sus trazos fundamentales. Es difícil conocer de antemano el efecto que tendrá en la generación de empleo estable, pues es necesario un cierto rodaje en la interpretación y aplicación de las nuevas normas por las Administraciones Públicas y por los Tribunales.

I.- MODALIDADES CONTRACTUALES

1.- En líneas generales, la reforma laboral ha mantenido las modalidades de contratación temporal. Las causas siguen siendo las mismas, por lo que previsiblemente los problemas persistirán. El establecimiento de un plazo máximo de 3 años, ampliable a 12 meses más por convenio, pretende evitar abusos en la excesiva duración de estos contratos o en su encadenamiento fraudulento, pero no es coherente con la causalidad que le sirve de fundamento.

2.- La existencia de una indemnización por extinción de contratos temporales, y su incremento en la reforma laboral, permite disuadir de la utilización de estos contratos, pero nuevamente hace quebrar la causalidad pues una indemnización por justa causa es jurídicamente inaceptable.

3.- Se trata de fomentar los contratos en prácticas, para titulados, ampliando el período en el que pueden ser contratados, lo que supone un beneficio para las empresas.

4.- Los contratos indefinidos para el fomento del empleo son una de las estrellas de la reforma, porque se amplían considerablemente. El efecto inmediato es el abaratamiento “masivo” del coste del despido improcedente por causas económicas, dado que la indemnización se reduce en estos casos a 33 días (no 45).

II.- FLEXIBILIDAD INTERNA

Se modifican preceptos esenciales del ET (arts. 40, 41 y 47) para atender de un modo más inmediato las necesidades de reorganización empresarial. Se flexibilizan notablemente los procedimientos y los supuestos para que la empresa pueda modificar las condiciones de trabajo, y se evitan situaciones de bloqueo en la negociación en estos casos y también en los de traslados colectivos, lo cual favorece especialmente a las PYMES.

Los supuestos de suspensión del contrato por causas económicas también se flexibilizan en un doble sentido: las causas que permiten adoptar esta decisión son más amplias para las empresas y la negociación igualmente se facilita; se acortan los plazos, con lo que las decisiones son más ejecutivas y se conecta la suspensión del contrato con el desempleo.

III.- DESPIDO

No se modifica el despido disciplinario. La reforma laboral afecta sólo al despido por causas económicas que afectan a las empresas, ya sean definitivas o coyunturales. Las causas son ahora más amplias, con lo que se facilita este tipo de despido, en su doble dimensión individual y colectiva. Las rigideces y anomalías derivadas de la intervención administrativa en los despidos colectivos se mantienen. Los procedimientos negociadores se aligeran notablemente y se facilita la consecución de acuerdos.

IV.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se otorga un papel preponderante a los sindicatos más representativos (CCOO y UGT), pero se facilita la entrada de los representantes de los trabajadores directamente designados por estos.

No se reforma el sistema de negociación colectiva vigente, pensado más para la gran empresa que para las PYMES.

V.- POLÍTICAS DE EMPLEO

- A) Se favorece la entrada de las agencias privadas de colocación, que pueden ya intermediar libremente en el mercado laboral como agentes colaboradores del Servicio Público de Empleo Estatal. Se pretende conectar más eficazmente a los oferentes con los demandantes de empleo. Se suprimen trabas administrativas que generaban rigideces.
- B) Se amplía el campo de actuación de las ETT, permitiéndoles contratar en supuestos hasta ahora prohibidos.
- C) La política de bonificaciones a la contratación indefinida persiste, pero se reduce notablemente. Se detecta un cambio en las políticas de empleo estatales.
- D) Se olvida/ignora la formación de los trabajadores.