



Una reforma insuficiente

Javier Ayuso,

Director General de Unique.

Se ha hecho esperar la anhelada reforma laboral y, a pesar de ello, creo que no yerro al plantear que su resultado ha generado una decepción generalizada. El Real Decreto Ley 10/2010 se ha quedado corto. Apenas ha introducido variaciones y no conseguirá resolver el mayor problema al que ahora nos enfrentamos: el desempleo.

Todos en nuestro sector esperábamos que esta reforma laboral introdujera un cambio sustancial en el marco regulatorio de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) con el fin de que pudiéramos convertirnos en agencias globales de empleo y así actuar como una herramienta más para combatir el desempleo que azota a España. Entendíamos que en un entorno como el actual era necesario para incentivar la economía y dinamizar el empleo. Países como Holanda o Dinamarca, en los que la penetración de las empresas de trabajo temporal es mayor, su tasa de paro es menor. No sólo eso. Mientras que en 2009 el Servicio Público de Empleo registró en España 381.050 colocaciones, las Empresas de Trabajo Temporal

gestionamos 1.677.883. Este dato representa una tasa de intermediación del 12 por ciento, lo que significa que las ETT intermediamos 4,5 veces más que los Servicios Públicos de Empleo.

La otra petición que realizábamos desde el sector de las Empresas de Trabajo Temporal era que se recogiese la transposición de una Directiva Europea que suprimía restricciones a determinados sectores en los que no podíamos trabajar. En este sentido, la entrada en vigor de este RDL efectivamente ha eliminado importantes vetos que antes teníamos impuestos, y a partir de enero podremos operar en sectores como la Construcción, Minería o Administración Pública, anteriormente vetados a nuestra actividad.

Si bien es cierto que la reforma recoge también algunos avances en materia de despido –planteados aún de forma ambigua hasta que llegue su tramitación parlamentaria–, no ahonda en la flexibilización del mercado laboral o en la creación de puestos de empleo. Y, precisamente, en estos momentos el objetivo de esta reforma debería haber sido generar empleo, más que perseguir el descenso de la temporalidad.

En la reforma laboral del año 2006 uno de los objetivos prioritarios era reducir la temporalidad y en el contexto socioeconómico de ese año era perfectamente comprensible, con una tasa de paro en torno al 8 por ciento y una temporalidad de 30 por ciento. Pero hoy, con un paro del 20 por ciento, lo fundamental, lo necesario, es generar empleo. Se debería dejar de lado el tema de la temporalidad –siempre y cuando cumpla con los requisitos y garantías necesarias–, ya que lo relevante debería ser garantizar el derecho al trabajo, poder ofrecer un empleo digno a los 4 millones de desempleados que existen en este país. El concepto de trabajo para toda la vida ya no existe. La sociedad y las empresas están

Inexplicablemente se sigue manteniendo sólo para las ETT la obligación de indemnizar a la finalización de los contratos de interinidad, mientras que para el resto de las empresas sólo se produce el cambio en los contratos de obra o eventuales)

La aclaración de que el trabajador puesto a disposición ha de gozar de las mismas “condiciones esenciales de trabajo y empleo”, es algo que desde las ETT ya veníamos realizando porque así lo recogía nuestro Convenio Colectivo)

en permanente cambio y los trabajadores deberíamos tener ese mensaje interiorizado. En el resto de Europa lo tienen y no entienden la temporalidad como algo negativo. Más bien lo contrario, ya que permite atender de manera rápida y flexible la demanda de empleo, ayudando al trabajador a insertarse y ser orientado laboralmente y, al empresario, a ajustar su producción con la plantilla necesaria para atenderla en condiciones óptimas de rentabilidad.

A pesar de todo esto, y aunque creo firmemente que la temporalidad bien entendida y bien gestionada es valiosa y necesaria en la sociedad actual, las variaciones introducidas en esta reforma son muy limitadas y no creo que consigan reducir la temporalidad. Los empresarios seguirán sin poder convertir en indefinidos a trabajadores hasta que no mejore la flexibilidad y las condiciones estructurales del mercado laboral.

ESCASAS VARIACIONES PARA LA MECÁNICA DE LAS ETT

Las implicaciones que tendrá la nueva reforma para nuestro sector no afectarán sustancialmente a nuestra operativa diaria. Ni por restricciones, ni por ampliación de actividades, ya que seguimos sin poder aportar nuestro conocimiento, infraestructuras, equipo y experiencia en otras áreas como la contratación indefinida, selección, formación o recolocación. Seguiremos, no obstante, aspirando a lograr convertirnos en agencia global de empleo al igual que lo son las ETT en otros países europeos.

Aparentemente podría pensarse que las limitaciones incluidas en el RDL a la concatenación de contratos de obra podrían afectarnos. La reforma establece que los contratos por obra y servicio serán de un máximo 3 años, pudiendo llegar a 4 si el

convenio colectivo lo permite, frente a la duración indeterminada que tenían antes. Esta medida, sin embargo, influirá mínimamente en nuestro sector, ya que no es práctica habitual que los contratos gestionados por las ETT lleguen a esa duración.

Uno de los puntos más polémicos de la reforma es el referido a las indemnizaciones por despido. Confluyen varios factores, sin embargo, para hacer de éste un punto delicado: Por un lado, la ambigüedad con la que se ha redactado y que hace necesaria una tramitación parlamentaria para clarificar numerosos aspectos; por otro, porque equipara las indemnizaciones de los contratos temporales a las que venían ejecutando las ETT desde el año 2006.

Pese a la creencia generalizada, este cambio en las indemnizaciones por despido afecta en realidad a las empresas que no son agencias de trabajo temporal pero que llevan a cabo contrataciones temporales. Con esta reforma las compañías deberán aumentar paulatinamente, desde el año 2011, los días de indemnización, pasando de los 8 a los que están obligados en la actualidad, a los 12 que deberán alcanzar en el año 2015, fecha en la que deben equipararse en los días de indemnización con los que ya abonamos en las empresas de trabajo temporal desde hace años.

Seguirá existiendo, eso sí, una diferencia sustancial entre la normativa aplicada a las ETT y al resto de empresas en este ámbito: Inexplicablemente se sigue manteniendo sólo para las ETT la obligación de indemnizar a la finalización de los contratos de interinidad, mientras que para el resto de las empresas sólo se produce el cambio en los contratos de obra o eventuales.

Lo que sí ha traído consigo la nueva reforma ha sido la incorporación de la jurisprudencia que el Tribunal Supremo ya había resuelto en materia de equiparación de derechos entre



La sustitución de la expresión “actividades” por la de “trabajos y ocupaciones” nos hace entender que la intención del legislador es que las limitaciones no se refieran a un sector completo sino a un trabajo u ocupación concreta dentro de los diferentes sectores)

trabajadores cedidos y plantilla, así como en lo referente a la extensión de la responsabilidad de la empresa usuaria. No deja de ser, sin embargo, una nueva redacción, un nuevo formato. El contenido actual de los artículos 11, 16 y 17 es el que aplicamos desde las ETT desde hace años. De hecho, la aclaración de que el trabajador puesto a disposición ha de gozar de las mismas “condiciones esenciales de trabajo y empleo”, es algo que desde las ETT ya veníamos realizando porque así lo recogía nuestro Convenio Colectivo.

Eso sí, la reforma aclara por fin el concepto de instalaciones colectivas, especificando que el trabajador cedido tendrá derecho a la utilización de los servicios comunes de la empresa usuaria en las mismas condiciones que los trabajadores de plantilla. Nos referimos con esto, por ejemplo, a servicios comunes como el transporte, comedor o guardería, entre otros.

LA GRAN APORTACIÓN: SE LEVANTA EL VETO A LA ACTUACIÓN DE LAS ETT EN DETERMINADOS SECTORES

El punto que con más optimismo hemos recibido el colectivo de las ETT ha sido que a partir del 1 de enero de 2011 estaremos sometidos a menos restricciones, una de las premisas que veníamos solicitando de forma reiterada. Podremos comenzar a operar en sectores como la Administración Pública (local, regional y estatal), la Construcción o incluso la Minería –teniendo en cuenta, eso sí, alguna matización-. Y es que aunque se concreta que las ETT no podremos realizar contratos de puesta a disposición en algunos trabajos, sí que se eliminan las prohibiciones genéricas que antes existían.

La sustitución de la expresión “actividades” por la de “trabajos y ocupaciones” nos hace entender que la intención del legislador es que las limitaciones no se refieran a un sector completo (el de la construcción, por ejemplo), sino a un trabajo u ocupación concreta dentro de los diferentes sectores (montar andamios, por ejemplo, para seguir con el mismo supuesto).

No creo que ésta sea, en definitiva, la reforma que la ciudadanía, sindicatos o empresas anhelan. Lo prioritario es corregir la situación de desempleo, poder ofrecer una salida a los millones de parados que diariamente se enfrentan a una realidad difícil y estoy convencido de que la temporalidad bien gestionada podría haber ayudado a conseguirlo.)