

La contratación laboral estable a debate

(1ª parte)



Todo lo que se refiere a las formas de contratación laboral, al coste de las extinciones de contratos, a la flexibilidad, son materias de directa incidencia en la vida y gestión de la empresa.

JUAN VAZ CALDERÓN

PROFESOR DEL ÁREA DE ENTORNO
SOCIO-ECONÓMICO PARA LA DIRECCIÓN
DEL INSTITUTO I. SAN TELMO.

No cabe duda de que el tema de la contratación laboral es importante desde diversos puntos de vista: entre otros, el social, el económico, el político y, desde luego, el que atañe a la dirección de las empresas.

Y ciertamente, dados los diversos puntos de vistas y posiciones encontradas que existen sobre esta materia, no parece que tenga una solución ni fácil, ni rápida.

La reivindicación de los Sindicatos del pasado primero de mayo, centrada en la exigencia de un empleo más estable, no es nueva, y lleva implícito un debate que viene de hace bastantes años. Recientemente, ha visto la luz un documento conjunto de UGT y CC.OO, fechado en Madrid el 19 de abril pasado y denominado "Propuestas unitarias para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo" que contempla una serie de reflexiones sobre diversas cuestiones y materias referidas al mercado laboral.

Este documento se enmarca en la Declaración para el Diálogo Social 2.004, suscrita el 8 de julio por el Gobierno y CC.OO, UGT, CEOE y CEPYME. La idea de dicho foro es avanzar en la consecución de un nuevo modelo productivo que permita mejorar la competitividad de la economía y crear más riqueza con un crecimiento estable y sostenible, aumentar la cantidad y calidad del empleo y fortalecer y ampliar los sistemas de protección social.

En el seno de esta mesa de negociación abierta sobre el Mercado de Trabajo, los agentes sociales han venido trabajando para entregar al Gobierno sus respectivos documentos que contemplen su posición y reflexiones al respecto. El documento sindical (unitario) es el que ya he mencionado de fecha 19 de abril; el de la Patronal todavía no se ha culminado.

Se supone que con estas reflexiones conjuntas de ambas partes, el Gobierno impulsará un proceso negociador que desembocará en ciertas reformas del mercado de trabajo.

Hasta ahora, hemos vivido situaciones parecidas a ésta: no es la primera vez que existe un debate sobre temas de tanto calado como el abaratamiento del despido, la reforma legal de la contratación temporal, la reforma de la negociación colectiva, la flexibilidad. De hecho, ya ha habido alguna reforma normativa que ha supuesto el abaratamiento del despido en determinados supuestos.

Ciertamente, no estamos hablando de cuestiones lejanas o ajenas a la Dirección de las empresas porque, en definitiva, todo lo que se refiere a las formas de contratación laboral, al coste de las extinciones de contratos, a la flexibilidad, son materias de directa incidencia en la vida y gestión de la empresa.

Se conocen muchos casos de empresas que han padecido importantes distorsiones por inadecuada gestión de estas cuestiones; y son temas de rabiosa actualidad: recientemente, una importante empresa del sector auxiliar de fabricación de componentes para automóviles ha visto como un número muy importante de contratos temporales (el equivalente aproximado a un 12% de su plantilla fija) han sido declarados judicialmente como fijos de plantilla, creando una tensión que afectará probablemente a la gestión interna de sus procesos productivos, a su clima laboral y sus costes. También podemos relatar el caso de una entidad financiera que hace pocos días se encuentra con que -en virtud de Sentencia Judicial- más de 150 personas del servicio de atención telefónica a sus clientes, que tenía externalizado a través de una Agrupación de Interés Económico, han sido declarados plantilla fija de la propia entidad financiera. Naturalmente, se plantean ahora cambiar totalmente el modelo de gestión de un servicio que es importante para el negocio.

El debate que actualmente (yo diría que,

Hay empresarios que utilizan la temporalidad irregular de forma consciente y sabiendo que están gestionando parte de sus recursos humanos sobre la base de generar bolsas de fraude.



desde hace algunos años, permanentemente) está abierto, pretende resolver una situación que podemos calificar de necesidad. Necesidad para trabajadores y Sindicatos porque, ciertamente, las tasas de temporalidad son manifiestamente altas y, en ocasiones, se aprecia un abuso no justificado de las modalidades temporales de contratación; necesidad para la Dirección de las empresas en las que la "mano de obra" (valga la expresión) cobra un papel muy importante para el negocio y debe ser gestionada adecuadamente, con instrumentos normativos útiles, y sin riesgos de que le explote en sus propias manos.

Si se pudieran resumir las prácticas empresariales en esta materia que pueden dar lugar a problemas, yo me quedaría con dos básicamente: de una parte, el uso desmedido de la contratación laboral y, de otra, las fórmulas de descentralización productiva irregular que encierran mecanismos de cesión ilegal de trabajadores. Me gustaría, a continuación, hacer algunas reflexiones respecto a ambas prácticas.

Las estadísticas oficiales ponen de manifiesto que el empleo temporal mantiene un ritmo de crecimiento sostenido. El documento sindical de 19 de abril hace hincapié en la idea de que en estas importantes tasas prepondera el fuerte carácter sectorial. Más de la mitad del empleo sectorial se concentra en seis ramas de actividad (construcción, agricultura, comercio al por menor, hostelería, Administraciones Públicas y servicio doméstico) y, desde 1996, el 63% del empleo temporal se concentra en la Construcción y el Sector Público. Parece razonable, por tanto, que las medidas de reforma sobre la temporalidad sean de carácter horizontal y, en consecuencia, atiendan a las particularidades sectoriales.

¿Y qué deben hacer los gestores de las empresas del resto de sectores? Yo creo que de lo que se trata es de utilizar ade-

cuadamente la temporalidad, no de abusar de ella. A tal fin, es bueno que se sepa que el fraude en la contratación temporal normalmente se produce por: (I) contratos temporales sin causa o con causa insuficiente, (II) encadenamientos de la contratación temporal, (III) no consignación de la causa en los contratos, o (IV) por prestación de trabajo en tareas diferentes a las contratadas.

Hay empresarios que utilizan la temporalidad irregular de forma consciente, sabiendo que están gestionando parte de sus recursos humanos sobre la base de generar bolsas de fraude. Mi impresión es que, en la mayoría de las ocasiones, las bolsas de fraude en la contratación temporal se producen por desconocimiento, de forma involuntaria, y lo cierto es que, casi siempre, constituyen fuentes potenciales de problemas.

En cualquier caso, no es una práctica recomendable por muchas razones (jurídicas y no jurídicas). Y debe conocerse que todavía existen mecanismos legales suficientes que permiten a una empresa, si realmente lo necesita, dotarse de flexibilidad en la contratación y hacerlo razonablemente bien. Ahora bien, parece que los movimientos normativos que se produzcan en el futuro podrían ir en la línea de potenciar la contratación indefinida, restringiendo aún más las posibilidades de flexibilidad a través de la contratación temporal (bien reforzando la causalidad de los contratos, bien contemplando específicamente a los sectores en los que resulta manifiestamente necesaria, bien penalizando la cotización de los contratos temporales). A cambio, podrían ocurrir dos cosas: que se abarate el despido y/o que se potencie la flexibilidad interna. Estos dos temas y la problemática de la descentralización de servicios se abordarán en la segunda parte de este artículo que se publicará en el siguiente número. 😊

Todavía existen mecanismos legales suficientes que permiten a una empresa, si realmente lo necesita, dotarse de flexibilidad en la contratación y hacerlo razonablemente bien.