

Apuntes sobre la reforma laboral

La legislación ya prevé la extinción del subsidio de paro si se rechazan tres ofertas de empleo

Miércoles, 9 de junio del 2010



Xavier González de Rivera *Magistrado*

Hace unos días, el dirigente de CiU **Josep Antoni Duran** lanzó la propuesta de retirar las prestaciones o subsidios de desempleo a las personas que rechazaran reiteradamente una oferta de trabajo. Acto seguido, dirigentes políticos y agentes sociales, **Antoni Castells** y **Joan Rosell**, entre otros, se sumaron a la iniciativa, e incluso provocó comentarios de destacados periodistas. La propuesta se hacía con el objetivo de reducir el número de parados e indirectamente rebajar la «factura» que hay que pagar para «mantener» a esas personas sin trabajo.

En otro orden de cosas, se ha filtrado a la opinión pública que una de las propuestas del Gobierno para la reforma laboral será la reducción de la indemnización por despido en los casos de empresas en crisis, fijándola en 20 días por año de trabajo.

Si analizáramos determinadas propuestas y sus consiguientes comentarios, nos llevaríamos una buena sorpresa al comprobar que la legislación vigente ya las recoge: la primera, en la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), y la segunda, en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

En efecto, la LISOS ya prevé como una falta grave rechazar una oferta de trabajo adecuada o negarse a participar en programas de empleo; y a la tercera negativa la sanción establecida es la extinción de las prestaciones. El término «adecuado» está perfectamente delimitado en la ley de la Seguridad Social ¿última actividad laboral, desplazamiento hasta 30 kilómetros de su residencia habitual, salario ordinario, entre otros parámetros¿;

o sea, no se trata de un término difuso o arbitrario, sino que existe una perfecta delimitación de los trabajos que se consideran adecuados para las personas en paro. Si esto ya está previsto,

¿acaso lo que pretenden es que el rechazo de ofertas de trabajo «no adecuadas» también pueda suponer la extinción de la prestación?

Mensajes como estos desvían la atención de lo realmente importante, la creación de empleo, y llevan a la persona en paro a sentirse culpable de su situación: si no tienes trabajo es porque no lo buscas o porque rechazas el que se te ofrece. ¿Alguien cree que con 574.736 parados en Catalunya y más de 4.066.202 en todo el Estado (mayo del 2010) haya personas que puedan rechazar reiteradamente un trabajo? Así se desvía el foco de donde verdaderamente está la fuente del problema ¿impunidad del capital financiero y especulativo, rescate del sector bancario con los fondos públicos, etcétera¿, hacia las personas que sufren un verdadero drama personal y social, a las que se trata como si fueran delincuentes sociales y como si quisieran estafar al Estado y a sus conciudadanos.

La otra cuestión apuntada más arriba y relacionada con la reforma del mercado de trabajo es la rebaja de la indemnización por despido por causas económicas. Salvo algunos medios de comunicación que han desarrollado una labor educativa para explicar el sentido de la propuesta, lo cierto es que mayoritariamente el mensaje lanzado y que al final queda en la mente de todo el mundo es que en estos momentos el despido es demasiado costoso para las empresas y que tenemos que acercarnos a nuestros vecinos europeos.

Primero, por causas económicas ya existe la posibilidad de despedir a un trabajador y que el despido sea declarado procedente con una indemnización de 20 días por año de trabajo y máximo de 12 meses. La propuesta, pues, no es ninguna novedad en sí misma. El temor es que detrás de ella se esconda el propósito de eliminar el control judicial de la medida, de modo que el despido que ahora ya es libre en la práctica, con el pago de una indemnización de 45 días por año de trabajo, se pretenda reducir a la cifra propuesta. En este sentido parecía que se pronunciaba hace unos días el presidente de CEPYME, **Jesús Bárcenas**, al culpar a los jueces de las declaraciones de improcedencia y del coste de los despidos.

Segundo, cuando analizamos seriamente el coste del despido y lo comparamos con las cifras de la Unión Europea, según el Banco Mundial, España se encuentra entre los países donde es más fácil despedir, puesto que solo en cuatro países de la Europa de los 15 es más fácil; y, según la OCDE, España se sitúa en la media europea respecto a la relación de costes e impedimentos para despedir (Alemania está en los primeros puestos).

Y tercero, el último informe de la UE sobre el empleo en Europa en el 2009 compara el grado de flexibilidad externa en el funcionamiento del mercado laboral durante el periodo 2002-2007 en tres parámetros: contratación, despido y rotación laboral. España está en primera posición en cuanto a la tasa de contrataciones ¿contrataciones temporales¿; en tercera en la tasa de despidos ¿facilidad de despido¿; y en segunda en la tasa de rotación, o sea, por ambas causas.

Conclusión: aparte de la conveniencia o no de llevar adelante la reforma del mercado del trabajo, hay que debatir con datos ajustados a la realidad y a la verdad, y evitar la demagogia.

