

Joan Coscubiela

¿Mejorar la reforma laboral?

eldiario.es, 13 de abril de 2021.

El objetivo de la reforma laboral del 2012 no era el que nos vendió Rajoy, reducir la temporalidad y aumentar la flexibilidad de las relaciones de trabajo. Su intención oculta fue forzar la depreciación salarial.

Con los verbos "mejorar", "racionalizar" o "flexibilizar" sucede lo mismo que con la expresión "libertad". Son palabras tan bellas que es imposible estar en contra. Aunque lo que haya detrás no siempre sea tan positivo.

Esta entrada viene a cuento del artículo publicado recientemente en El País por Jesús Lahera Forteza y Ignacio Ruiz Conde. Como buenos científicos sociales que son conocen la importancia del uso del lenguaje en los debates.

Quizás por eso lo titulan "**Mejorar la Reforma Laboral**". Aunque su propuesta de "consolidación de la flexibilidad laboral interna de las empresas" suponga insistir en la desregulación y la unilateralidad empresarial. Y su "racionalización modulada de costes de despido" se sitúe en la lógica de un despido sin causa y escasa tutela judicial.

Los defensores de la reforma laboral del 2012, aunque sea para "mejorarla", llevan décadas instalados en análisis prejuiciosos que, al no venir avalados por los datos, se deslizan fácilmente hacia el terreno de la teología.

Así, imputan a la supuesta rigidez de nuestra legislación la responsabilidad del desempleo, la elevada temporalidad o la utilización del despido como factor de ajuste productivo.

Quienes eso afirman no saben explicarnos cómo es posible que, con la misma legislación para toda España, los niveles de desempleo y temporalidad sean tan espectacularmente dispares en las diferentes comunidades autónomas. Tampoco explican cómo, con la misma normativa, la tasa de temporalidad sea tan distinta en función del sector productivo o el tamaño de la empresa. Y no ofrecen explicación al hecho de que, con esa supuesta rigidez laboral, la negociación colectiva anterior al 2012 estuviera llena de ejemplos de flexibilidad pactada. Por citar algunos, cómputos plurianuales de la jornada de trabajo y reducciones de jornada que precedieron a los actuales ERTES.

Sus argumentos se resquebrajan aún más al analizar la productividad de empresas y sectores económicos. ¿Cómo explican que las empresas exportadoras, que actúan en entornos muy competitivos, sean las que tengan mayor productividad, con las tasas de temporalidad más bajas o los salarios más elevados?

No pueden responder a estas preguntas porque la relación de causalidad que establecen no existe. Después de 40 años con este diagnóstico, interesadamente equivocado, para justificar su apuesta por más desregulación de la contratación y el despido y más poder a la decisión unilateral de las empresas en detrimento de la negociación colectiva, quizás ha llegado el momento de modificar la orientación de las reformas laborales.

Nuestros problemas de empleo tienen su principal causa en el excesivo peso que tienen en nuestra economía sectores muy estacionales que no requieren estabilidad en el empleo ni formación para obtener elevada rentabilidad. Una hipótesis que se confirma al comprobar que son las CCAA con una elevada concentración en estos sectores económicos las que sufren mayor desempleo, tasas de temporalidad más altas y salarios más bajos.

Nuestros problemas tienen que ver también con la exagerada presencia que en nuestra economía tienen las pymes y microempresas. Que en algunos sectores de servicios carecen, en muchas ocasiones, de las capacidades organizativas para hacer ajustes no traumáticos. Y, en los industriales, su dependencia organizativa de las empresas centrales, que controlan productos y mercados, las hace especialmente débiles en momentos de ajustes.

¿Quiere eso decir que la legislación laboral no incide en las lógicas empresariales? Por supuesto que sí, pero lo hace justo en la dirección contraria. Las reformas laborales de las últimas décadas, lejos de resolver estos problemas los han agravado. Algunos ejemplos.

Cuando en 1984 se impuso la idea de que para crear empleo se debía asumir la contratación temporal sin causa y estructural, se sentaron las bases para hacer de la precariedad en la contratación el principal factor de ajuste.

Cuando en 1994 se legalizaron las ETTs, con un modelo que no exigía igualdad salarial entre empresa usuaria y ETT, se profundizó en esa lógica. Y aunque después las luchas sindicales consiguieron la igualdad salarial, para entonces ya se había consolidado la lógica "bacteriana" de la precariedad. Cuando se la combate usando como antibiótico el convenio o la ley, la precariedad muta a nuevas formas. Como así sucedió con la sustitución de ETTs por las llamadas empresas de servicios integrales.

Fue también la última reforma laboral de Felipe González en 1994 la que estableció que los transportistas fueran considerados autónomos, rompiendo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo que los consideraba asalariados. Aquella decisión ha sido determinante para configurar uno de los sistemas logísticos más precarios de nuestro entorno, construido sobre la auto-explotación del autónomo y la externalización de riesgos ambientales y sociales a la sociedad por el uso abusivo del transporte por carretera en detrimento del ferrocarril.

La regulación de la subcontratación ha incentivado la externalización productiva y la utilización de pymes y microempresas como factor de competitividad basado en

precariedad y reducción de costes. Ocasionando el efecto colateral de dificultar que estas empresas crezcan de tamaño.

El objetivo de la reforma laboral del 2012 no era el que nos vendió Rajoy, reducir la temporalidad y aumentar la flexibilidad de las relaciones de trabajo. Su intención oculta fue forzar la depreciación salarial, con medidas que debilitaron la posición negociadora de los sindicatos, con el agravante de no ser coyunturales sino estructurales. Esta es una de las razones de que, llegada la recuperación económica, esta no viniera acompañada de menos temporalidad y mejores salarios, sino al contrario.

La primacía del convenio de empresa sobre el sectorial rompe la solidaridad entre los trabajadores, en detrimento de los más débiles en cuanto a su capacidad de negociación. Y propicia el dumping salarial en detrimento de los empresarios serios y en beneficio de los piratas. Lo están sufriendo muchas empresas contratistas de las administraciones públicas y empresas subcontratadas en el ámbito privado.

La legislación y los convenios sectoriales ya establecían, antes del 2012, mecanismos de flexibilidad para encajar la diversidad de las empresas y los ajustes coyunturales. Eso sí, con intervención sindical. Lo que hizo la reforma del PP es potenciar la unilateralidad empresarial en detrimento de la negociación.

Laheras y Ruiz Conde presentan como una "mejora" que la primacía del convenio de empresa se limite a empresas de más de 50 trabajadores. Con ello reconocen los abusos cometidos durante estos años, pero no abordan el problema de fondo.

¿De verdad creen que, con los moderados niveles salariales establecidos en los convenios sectoriales, deben favorecerse estrategias de competitividad basadas en salarios más bajos que los del convenio del sector? Cuando, además, la ley ya preveía procedimientos pactados de descuelgue del convenio para abordar ajustes coyunturales.

Lo mismo sucede con los despidos. Las sucesivas reformas han hecho desaparecer los supuestos de nulidad con readmisión obligatoria. Eso, junto al abuso de la contratación temporal, la reducción de las indemnizaciones y la desaparición de los salarios de tramitación han convertido un despido teóricamente causal en un despido que en la práctica no requiere de causa. O sea, libre, aunque indemnizado.

¿De verdad creen que, con la duración media de los contratos temporales, los bajos salarios que reciben estas personas y la desaparición de los salarios de tramitación, aumentar la indemnización a 45 días solo para contratos temporales fraudulentos va a desincentivar su uso? ¿A eso se le puede llamar mejorar la reforma laboral?

Sobre la desaparición de la autorización administrativa en los despidos colectivos convendría recordar que se justificó afirmando que las decisiones empresariales podrían ser recurridas ante los tribunales. ¿Alguien se atreve a hablar de tutela judicial efectiva cuando en estos momentos se están señalando los juicios por despido para más allá de un año y en algunas provincias para el 2024 y el 2025?

El impacto más grave de esta desregulación efectiva en la contratación y el despido es que convierte en irrelevantes todas las medidas de flexibilidad interna de las condiciones de trabajo. Salvo para las empresas que valoren la estabilidad en el empleo que también las hay.

¿Qué empresas van a utilizar y someterse a mecanismos de flexibilidad pactada cuando tienen a su disposición el ajuste unilateral por excelencia, la contratación temporal o los despidos sin causa? O pueden usar la subcontratación en cadena para externalizar costes a las empresas periféricas, la mayoría pymes.

Estos y otros aspectos de nuestra legislación deberían ser abordados. Aunque no es realista pensar que se puedan encarar de golpe los despropósitos acumulados durante tantos años. Pero sí sería deseable un cambio en la orientación de las reformas y una correcta elección de las prioridades. Por razones de equidad social y de eficiencia económica.

En los próximos años vamos a disponer de importantes fondos europeos que tienen como objetivo contribuir a la transición ecológica y digital de nuestra economía. Eso requiere que los fondos vayan acompañados de reformas para que se obtengan los resultados perseguibles.

Por eso es imprescindible acertar bien en la orientación de la reforma laboral que deben acompañar a los fondos europeos. Porque si se insiste en la fórmula de siempre, desregulación, unilateralidad y precariedad, estaremos regando nuestra economía de recursos económicos, como el que intenta llenar de agua un cesto de esparto.