

Albert Recio Andreu

La larga saga de la reforma laboral

Mientras tanto, 27 de octubre de 2021.

I

La reforma laboral siempre vuelve. He perdido la cuenta de las reformas del Estatuto de los Trabajadores aprobado inicialmente en 1978. Ahora la cosa iba a ser distinta. Se trataba de revertir la larga tendencia de destrucción de derechos laborales que ha caracterizado la mayor parte de las reformas anteriores. Especialmente la de 2012, cuando el Partido Popular impuso una ley que trataba de dinamitar la negociación colectiva y la acción sindical.

Esta serie de reformas siempre se ha justificado con el mantra de la flexibilidad laboral: la necesidad de dejar a las empresas manos libres para adaptarse a un competitivo mundo cambiante. Y, en esta lógica, la línea principal de las reformas ha consistido en abaratar y facilitar el despido, reforzar los derechos empresariales sobre las condiciones de trabajo y favorecer formas de contratación temporal y de externalización vía subcontratas (un punto importante fue la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal en la reforma de 1994). La reforma del Partido Popular radicalizaba estas medidas (por ejemplo con la posibilidad de despido por bajas médicas) e incorporaba todo un arsenal de medidas antisindicales: primacía de los convenios de empresa, unilateralidad de los descuelgues, eliminación de la ultraactividad, posibilidad de negociación con trabajadores elegidos *ad hoc*... La excusa: que se trataba de favorecer la flexibilidad interna para garantizar la estabilidad laboral.

Los efectos de aquella reforma fueron bastante claros. La destrucción de empleo fue la más masiva de la historia, pues el despido se había convertido en una forma fácil y barata de realizar ajustes. La participación de los salarios en la renta cayó 5 puntos a causa del menor poder contractual de los trabajadores. La elevada tasa de temporalidad se recuperó rápidamente tras la moderación experimentada en los primeros años de la crisis. Antes de 2008 el elevado peso de la construcción y el alto grado de temporalidad habitual era uno de los principales factores de temporalidad. Cuando el sector cayó en barrena, la caída del empleo generó el efecto colateral de reducir la temporalidad. Tras la reforma de 2012 y la posterior recuperación económica las tasas de temporalidad se han vuelto a situar en su nivel histórico, sin que ahora esta situación pueda achacarse a la construcción. La temporalidad se ha enquistado en otros sectores. La negociación colectiva se ha vuelto más difícil.

Ha ocurrido lo que era previsible. Allí donde la negociación colectiva se da a nivel de empresa o establecimiento aumentan las desigualdades salariales, incluso entre trabajadores de un mismo tipo de ocupación. En muchos casos es posible que ni siquiera exista convenio y la única protección sea el salario mínimo. En España no hemos llegado tan lejos porque los sindicatos han seguido planeando, una pelea sorda, poco heroica. Pero es evidente que ahora existen muchos más empleos con salarios cercanos al mínimo. Allí donde se crean representantes *ad hoc* es bastante probable que sean meros adláteres de la empresa. Cuando no hay ultraactividad, hay incentivos para que las empresas dejen morir el convenio y después planteen una negociación totalmente nueva, bajo mínimos... En un tejido empresarial con tantas pymes la inexistencia de reglas comunes es una invitación al descontrol. Aunque los peores augurios no se hayan cumplido y se haya preservado una parte de la negociación colectiva, hay gran evidencia de que la reforma de 2012 cambió el poder de negociación en detrimento de la clase obrera. Y, vista la volatilidad del empleo, no puede decirse que fuera una reforma eficiente. Excepto si se confunde eficiencia con beneficios empresariales.

La legislación laboral no es la única responsable del degradado sistema laboral español. A él contribuyen también el tipo de especialización productiva del país y el insuficiente desarrollo del sector público. Se tiene la tentación de pensar que todo eso es el resultado de las imposiciones de la Unión Europea, pero esto es también exagerado e impide pensar en los factores internos que han tenido su parte de responsabilidad. Es cierto que el diseño de la UE es fundamentalmente neoliberal, que las políticas de ajuste impuestas en 2010 fueron criminales y que nunca ha existido un plan europeo orientado a reequilibrar los diferentes espacios y a corregir la lógica de la globalización. Pero también es cierto que ni la mayoría de empresas españolas se reorganizaron adecuadamente, que gran parte de las élites se reconvirtieron exitosamente en especuladores rentistas y que el bloqueo a los cambios fiscales progresistas lastra cualquier proyecto de políticas públicas más sólidas. Aun teniendo claro que la situación laboral depende de diversos factores, es obvio que la larga lista de reformas laborales no ha hecho más que ahondar la degradación laboral.

II

En la nueva polémica se mezclan cosas diversas, sobre las formas de llevar a cabo la reforma, sobre los liderazgos y sobre los contenidos. Las dos primeras tienen importancia pero son en parte cortinas de humo para camuflar lo que realmente tratan de imponer la patronal y sus aliados: que se bloquee la reforma o quede solo en un mero retoque estético.

La cuestión formal es que la reforma debe ser negociada con patronal y sindicatos. En teoría la idea es correcta. Si una reforma ha sido negociada por las partes tiene más posibilidades de que después se materialice. Todas las leyes tienen el problema de su cumplimiento. El papel lo aguanta todo, pero la realidad es más compleja. Y por eso un buen funcionamiento social no se puede sustentar sólo en buenas leyes sino que requiere comportamientos individuales y colectivos adecuados. Por eso cuanto más consenso obtenga una política más posibilidades tiene de que su implementación sea adecuada. Pero que esto en general sea así no tiene un alcance universal. Especialmente cuando se trata de normas que tienen que cambiar las relaciones de poder y donde cabe esperar que los beneficiarios de un privilegio van a tratar de mantenerlo a ultranza. Los iuslaboralistas basan la justificación de la existencia del derecho laboral, diferenciado, en que la relación salarial es una relación entre desiguales que obliga a “proteger” a la parte débil, a la población asalariada. Y es obvio que la anterior reforma laboral hizo lo contrario: reforzar los privilegios del lado fuerte de la relación.

No podemos tampoco olvidar la historia de las anteriores reformas laborales. Salvo excepciones las reformas laborales anteriores se hicieron sin contar con los sindicatos, ignorando sus razones. Por eso hubo convocatorias de huelgas generales en 1988, 1994, 2002, 2010 y 2012. En la última reforma, la de 2012, la cosa fue aún más dramática. Ante el temor a que el Partido Popular aprobara una reforma unilateral, CC.OO. y UGT negociaron una propuesta de reforma con la patronal. Cedían bastantes cosas a cambio de preservar la negociación colectiva. Llegaron a firmar el acuerdo a principios del 2012. A los pocos días el Gobierno Rajoy presentó su propuesta de reforma, que incorporaba las demandas máximas de la patronal y que ignoraba completamente el acuerdo entre agentes sociales. La negociación, por parte de la patronal, había sido una columna de humo mientras esta negociaba “su” reforma con el Gobierno. Siempre he pensado que el día que se firmó la propuesta de reforma de patronal y sindicatos a algún líder patronal se le tuvo que escapar la risa porque sabía que estaba haciendo un paripé y engañando a su contraparte. Los que ahora piden consenso son los que nunca lo han ejercido cuando han estado en condiciones de imponer sus intereses.

La resistencia no es sólo patronal. La maniobra de Calviño tratando de imponer su protagonismo refleja tanto los temores del PSOE, en cuanto visibilidad frente a su

electorado y en parecer demasiado radical a los ojos de la patronal, como las propias presiones de la alta tecnocracia económica de la Administración. Entre las élites de los economistas profesionales predomina una visión neoclásica, neoliberal de la economía. Una visión cerrada en sí misma y sorda y ciega ante todas las aportaciones de las diferentes escuelas críticas y los trabajos empíricos que ponen en duda sus postulados. Mantienen, además, estrechas relaciones con los círculos de poder económico. Y se muestran intranquilos ante cualquier propuesta que ponga en cuestión su diseño neoliberal. El Banco de España, siempre más preocupado por el mercado laboral que por controlar al sector financiero que, en teoría, debería ser su principal ámbito de trabajo, es la muestra más patente de esta situación. Pero la densidad de este sector de economistas conservadores se extiende por toda la alta administración. En cierta medida son el complemento de la masa de juristas reaccionarios que copan buena parte de la cúpula judicial.

Si la reforma llega a buen término será tras vencer estos obstáculos. Hasta ahora resultaba comprensible la actitud de los sindicatos, confiando en que el éxito de las negociaciones sobre los ERTes o la regulación de los *riders* pudiera seguir en el caso de la reforma laboral. Pero quizás en el nuevo contexto va a ser necesaria una movilización social más enérgica para que la situación no desbarre o acabemos teniendo una reforma tan devaluada como la de la ley de la vivienda.

III

Dado que el envite se presenta complicado conviene tener claro dónde están las cuestiones cruciales. Lo de “derogar la reforma laboral del PP” siempre me ha parecido algo retórico. Primero porque el estatuto de los trabajadores es un texto complejo y de lo que se trata es de introducir reformas. Y segundo porque lo que había antes tampoco era para tirar cohetes y de lo que se trata es de avanzar una configuración adecuada de las normas laborales.

De lo que se ha ido publicando sobre las propuestas del Ministerio de Trabajo se desprende una buena dirección. Yolanda Díaz tiene a su alrededor a un grupo de muy buenos especialistas en derecho laboral, con conocimientos, experiencia y contactos exteriores.

Uno de los núcleos de su propuesta es la vuelta a la primacía de los convenios sectoriales. Una cuestión esencial para garantizar derechos básicos, especialmente en sectores donde predominan las pymes o donde existe una fuerte movilidad empresarial. La oposición de muchos economistas a la negociación sectorial se sustenta en que ello quita espacio a que cada empresa adecúe sus condiciones salariales a sus condiciones específicas. Un argumento que de tomarse por bueno debería aplicarse a todos los mercados, esto es establecer el precio de cada producto en función de las condiciones de cada cliente. Lo contrario que se predica en el mercado de la vivienda. Precisamente que todas las empresas tengan que pagar el mismo precio por un producto es lo que según los modelos económicos estándar les conduce a ser eficientes y evitar ser expulsadas del mercado. Pero ya se sabe que cuando se trata del mercado laboral se produce un lapso que refleja el clasismo implícito en muchos economistas de derechas.

Lo mismo que vale para la negociación colectiva rige para la regulación de las externalizaciones. Hasta ahora muchas se han utilizado simplemente para fragmentar y devaluar salarios. El caso de la externalización de los servicios de habitaciones en los hoteles puesto de manifiesto por la lucha de las *kellys* es un ejemplo de libro. Antes ya se consiguió regular que las ETT no fueran utilizadas como un mecanismo de discriminación salarial, pero la práctica es tan apetitosa que después de las ETT han surgido nuevos modelos de externalización que deben ser controlados. También en este campo la justificación teórica de las externalizaciones es que empresas especializadas

son más eficientes para realizar tareas específicas que la empresa que externaliza. La idea central es que si la empresa se centra en aquello en lo que está especializada y deja a otras que realicen tareas complementarias, la acción conjunta es mejor que si una sola empresa asume múltiples tareas. Esto puede ser cierto en muchos casos y apunta a la cooperación entre entes diversos como principio organizador de la producción. Pero años de externalizaciones muestran que en muchos casos las cadenas de subcontratas están regidas por relaciones de poder donde los grandes presionan sobre costes y externalizan problemas. Y donde a menudo lo que se persigue con la externalización es la reducción de costes vía reducción salarial. Por eso, si la preocupación fuera la eficiencia, una reforma tendente a eliminar los aspectos más depredadores del proceso debería ser asumida también por los economistas liberales. Simplemente exigiéndoles coherencia con lo que cuentan.

Otras cuestiones cruciales están ligadas a la negociación colectiva: son las de la llamada ultraactividad (la continuidad de la vigencia de los convenios caducados mientras se negocia uno nuevo) como un medio de garantizar el mantenimiento de condiciones de trabajo y evitar filibusterismo empresarial en las negociaciones, y el de las comisiones elegidas ad hoc para negociar que son una invitación a que las empresas creen sus propios representantes. Sobre el primer punto su eliminación causó tales problemas que forzó al Tribunal Supremo a determinar que la cláusula seguía vigente para los trabajadores que estaban contratados antes del fin del convenio (lo que abría la posibilidad de que reaparecieran las dobles escalas salariales). Y el segundo es una cuestión obvia de representación sindical y de fijar garantías para que las plantillas estén efectivamente representadas por quienes prefieran. Y también la necesaria reorganización de las formas de contrato para evitar el uso sistemático de la contratación temporal y limitar la “contratación atípica” a aquellas circunstancias en las que está justificada.

Este núcleo de cuestiones me parece más sustancial que las de los procedimientos e indemnizaciones de despido. Quizás porque parto de la evidencia de que el sistema tradicional español ha fijado costes monetarios más elevados pero muchos menos mecanismos procedimentales que los frenen. Aquí se despide mucho al precio que sea. Y por ello pienso que debería preocuparnos más regular los procedimientos de despido individual y colectivo que hacerlo mucho más caro. En todo caso, es una cuestión abierta.

Ninguna reforma laboral va a transformar por sí misma estructuras empresariales y laborales tan ancladas, arraigadas. Los cambios de verdad pasan por transformaciones dentro y fuera de la actividad laboral. Posiblemente al final la reforma será más de mínimos que de máximos, vistas las presiones patronales y tecnocráticas, el casi inexistente pulso socialdemócrata del PSOE y la ausencia de una demanda social fuerte más allá del sindicalismo más concienciado. Pero el desguace de derechos laborales que hizo el PP fue tan brutal que todo avance en la buena dirección deberá tomarse como una pequeña victoria. No es épico, pero al menos marcaría un camino alternativo al seguido hasta ahora.