

Joan Coscubiela

Reforma laboral, una gran oportunidad

elDiario.es, 23 de diciembre de 2021.

Para los trabajadores que pasan de perder derechos a recuperarlos y ganarlos. Para las empresas interesadas en abandonar la estrategia de la precariedad y apostar por la innovación, porque ahora tienen más incentivos para ello. Y para el conjunto del país.

Los que procedemos del mundo del Derecho sabemos que las leyes son importantes, pero no hacen milagros. Por sí solas no cambian la realidad, aunque pueden contribuir a ello.

En España se ha ido consolidando un modelo productivo caracterizado por su especialización en sectores que obtienen importantes beneficios sin mucha inversión. Ha contribuido disponer de un ejército de reserva de mano de obra desempleada, especialmente la no cualificada. Lo que ha incentivado las estrategias competitivas basadas en los costes laborales y en la precariedad –que no solo es temporalidad abusiva- y desincentivado la innovación.

Incluso, cuando a mediados de los noventa se redujo la presión sobre el empleo como consecuencia de la menor entrada de trabajadores jóvenes, se continuó abusando de esta estrategia, importando millones de personas inmigrantes de cinco continentes. Algunas con elevados niveles formativos, pero que fueron ocupados en empleos muy precarios.

Aunque conviene destacar que, en paralelo, algunas empresas -aún pocas- han emprendido otro camino. De la mano de los sectores exportadores se han ido incorporando estrategias de innovación, que requieren calidad y estabilidad en el empleo. Así ha sido cómo, durante la gran recesión, España ha mantenido su cuota de participación en las exportaciones globales y desde entonces sigue creciendo. Son precisamente estas empresas más competitivas las que apuestan por la estabilidad en el empleo, la formación y mejores salarios.

Que la legislación no es la culpable de los niveles de precariedad en el empleo lo confirma el hecho de que, con la misma ley, los índices de temporalidad son muy distintos en las CCAA y en sectores. Incluso difieren mucho en el mismo sector en función de cada Comunidad. Pero que la legislación no sea la culpable no significa que sea inocua. Durante años, la legislación laboral ha acompañado, cuando no incentivado, estas estrategias competitivas basadas en la precariedad laboral y los bajos salarios. Y ha sido un factor que la desincentivado la innovación empresarial.

En las últimas cuatro décadas, al calor de la hegemonía ideológica que hemos llamado ultraliberal a pesar de ser ultraintervencionista de clase, se ha instalado en el discurso dominante el paradigma de que nuestro modelo de relaciones de trabajo era muy rígido y que la legislación debía incorporar más flexibilidad. Bajo este bonito concepto de la flexibilidad -quién no quiere ser flexible- se han ido incorporando procesos de *descausalización* en la contratación, *descausalización* del despido, desregulación laboral e individualización de las condiciones de trabajo.

Hitos importantes de este proceso fueron la reforma de 1984, que inició la legalización de los contratos temporales para cubrir actividades estables de la empresa, con la excusa del elevado desempleo. O la reforma de 1994 que estableció -contra la doctrina del Tribunal Supremo- que los trabajadores del transporte por carretera se presumía que eran autónomos. De esos polvos vienen los lodos actuales, un sistema logístico ineficiente, que

se sustenta en la externalización de costes y riesgos de las empresas a sus trabajadores autónomos "autoexplotadores" de sí mismos y al medio ambiente.

Durante cuatro décadas, la legislación ha facilitado la contratación temporal abusiva y el despido sin causa. Más supuestos de despido no disciplinario, casi desaparición de las causas de nulidad del despido -con readmisión obligatoria- desaparición de los salarios de tramitación y reducción de las indemnizaciones. Esta facilidad para el despido ha desincentivado todos los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas.

El punto culmen de esta estrategia legislativa fue el Decretazo del Gobierno Rajoy del 2012, aprobado en el tiempo récord de los primeros 51 días de gobierno, gracias a que fue redactado en grandes bufetes de abogados de empresa, pasó raudo por la sede de la CEOE y el Gobierno Rajoy le puso el sello del Consejo de Ministros.

El objetivo oculto de esa reforma legal fue aprovechar la gran recesión para producir cambios en una triple dirección: devaluar de manera estructural los salarios, desequilibrar la negociación colectiva en favor de la patronal y sustituir la flexibilidad pactada por la imposición unilateral de las empresas.

Cuatro décadas en la misma dirección han dejado una legislación profundamente desequilibrada. Por eso siempre me ha parecido una ingenuidad hablar de la derogación íntegra de la reforma laboral, como si de golpe se pudiera desandar lo recorrido en 40 años. Por eso también me parecía un reto muy complejo reformar aspectos centrales de la actual regulación por la vía del acuerdo tripartito.

Ya tendremos tiempo de analizar con detalle el contenido detallado de un acuerdo de gran complejidad técnica. Esto no ha hecho más que comenzar, porque después de la redacción definitiva -los flecos de los acuerdos los carga el diablo- y de la aprobación del Decreto Ley viene su convalidación en el Congreso -para la que el Gobierno de coalición no tiene la mayoría asegurada- y luego la más que probable tramitación como proyecto de ley en la que, como es lógico, todos los grupos que apoyan al gobierno querrán dejar su huella.

De una primera lectura detecto cambios muy importantes en el paradigma sobre el que está construido este acuerdo. No solo de los que más se ha hablado, la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, de manera que este no pueda fijar salarios más bajos que en el sectorial. O el mantenimiento de la aplicación del convenio, después de terminada su vigencia, mientras no sea sustituido por otro.

Hay ámbitos del acuerdo que van más allá de revertir la reforma del PP del 2012 y abordan problemas enquistados. Especialmente lo que hace referencia a la contratación.

De entrada, se recupera la fórmula de considerar que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y que los temporales son excepcionales y deben estar sometidos a causas muy estrictas. Vamos a ver cómo se resitúan las empresas y si se modifica o mantiene la práctica de usar fraudulentamente la contratación temporal. Puede ser decisivo que también se plantee la modificación de la ley de infracciones del orden social para que cada contrato hecho en fraude de ley dé lugar a una sanción, no como ahora, que una misma acta de inspección de trabajo supone una sola sanción, sean 3 o 100 los contratos fraudulentos.

Me parece importante todo lo referido al contrato de formación en alternancia dirigido a garantizar el objetivo de formación de este contrato. También la inclusión de los contratos de obra y servicio de la construcción en la lógica del contrato indefinido con causa de rescisión tasada.

Entre los aspectos más significativos se encuentra una nueva regulación para facilitar los ajustes en el trabajo sin despido, aprovechando la experiencia muy positiva de los ERTE. Eso por sí solo ya supone un cambio de orientación radical en favor de una flexibilidad pactada y controlada por la autoridad laboral.

Por supuesto, como sucede en todas las negociaciones, todas las partes han tenido que hacer concesiones en relación con sus planteamientos iniciales. En eso consiste la negociación y los acuerdos – lo recuerdo para los desmemoriados.

La CEOE ha asumido el riesgo de entrar en la lógica de condicionar los contenidos de la reforma, intuyendo que de no hacerlo sus intereses podían salir peor parados. Supongo que está arriesgada apuesta es lo que explica que cuatro organizaciones importantes de la patronal se hayan desmarcado del acuerdo, Anfac (automoción) Asaja (campo) Foment, de Catalunya, y CEIM, de Madrid.

Intuyo que en la posición de la patronal puede haber influido la percepción de que también en el mercado de trabajo están cambiando cosas. En España no se ha producido la gran dimisión de EUA, pero comienza a haber indicios de que una menor presión del desempleo puede promover dinámicas de mejora de salarios y condiciones de trabajo.

De la misma manera que los sindicatos habrán tenido que ceder en algunas de sus posiciones iniciales, por ejemplo, en no taponar suficientemente las formas del despido sin causa con la recuperación del despido nulo en estos casos. Una reforma acordada tripartitamente igual parece menos ambiciosa –está por ver cómo hubiera acabado sin acuerdo- pero es más estable social y políticamente.

En todo caso, parece evidente que este acuerdo es una buena noticia para el conjunto del país. Consolida el factor de estabilidad que está aportando la concertación social frente a la crispación interesada que alimentan las derechas. Además, rompe con el discurso catastrofista de Pablo Casado y sitúa a España como referencia del diálogo social en la Unión Europea, cuando hasta hace poco éramos referencia de todo lo contrario.

Este acuerdo nos ofrece una múltiple oportunidad. Para los trabajadores que pasan de perder derechos a recuperarlos y ganarlos. Para las empresas interesadas en abandonar la estrategia de la precariedad y apostar por la innovación, porque ahora tienen más incentivos para ello. Y para el conjunto del país que tiene una oportunidad de acompañar las grandes inversiones que suponen los fondos de la Unión Europea con reformas de calado, y además pactadas.