

Joan Coscubiela

Cuando la pureza conduce a la precariedad

elDiario.es, 1 de febrero de 2022.

Escuchando algunas críticas al Real Decreto Ley 32/2021, tengo la sensación de que se refieren a un texto distinto al publicado en el BOE.

Que el Partido Popular se oponga a la convalidación tiene toda su lógica. Así mantiene su estrategia de crispación y desestabilización política. En este caso confrontándose a una Ley que supone una doble impugnación a su Decretazo del 2012. Por el contenido y por ser fruto de un acuerdo de concertación social entre gobierno, sindicatos y patronal.

También es coherente VOX, un partido que representa la versión más extrema del ultra intervencionismo de clase en favor de los poderes económicos, combinando autoritarismo político y neoliberalismo económico.

En cambio, cuesta mucho más entender la oposición de algunos partidos situados en la izquierda, que en el 2012 se pronunciaron en contra del Decretazo del PP y ahora han anunciado su no a la convalidación del Decreto Ley pactado en el marco del diálogo social.

No hay duda de que las razones alegadas por ERC, Bildu, CUP y BNG para votar contra la reforma laboral acordada son distintas a las de la derecha extrema y la extrema derecha. Pero el resultado, de prosperar su no, sería el mismo, reinstaurar la vigencia del Decretazo de Rajoy con toda la precariedad laboral que ello comporta.

Todas las críticas son legítimas, pero algunas demuestran tener un gran desconocimiento de lo que sucede en las empresas. Sobre todo cuando se afirma que esta reforma es solo humo o un simple maquillaje.

Se equivocaron los que fijaron como objetivo la derogación íntegra de la reforma laboral del PP. Pero también se equivocan los que ahora valoran el Real Decreto Ley 32/2021 solo en referencia al Decretazo del 2012.

La Ley aprobada supone una discontinuidad nítida respecto a la política laboral de las últimas cuatro décadas. Rompe de manera inequívoca con los fundamentos ideológicos que han justificado toda la legislación laboral, con alguna excepción, desde la reforma del estatuto de los trabajadores de 1984

Durante estos años la estabilidad laboral se ha presentado como un obstáculo a la creación de empleo. Por eso se han incentivado legalmente los contratos temporales y se ha permitido –con sanciones irrisorias– su uso fraudulento. Y en paralelo se ha facilitado el despido como principal mecanismo de ajuste del empleo.

Al mismo tiempo se ha teorizado que los derechos de las personas trabajadoras son un obstáculo para una eficiente organización del trabajo. Y por eso se ha impuesto la unilateralidad empresarial, vistiéndola con el elegante calificativo de flexibilidad.

En la misma lógica se sitúan las políticas de devaluación salarial, que tuvieron un momento álgido con la legalización en 1994 de un modelo de Empresas de Trabajo Temporal, que no garantizaba la igualdad salarial de sus trabajadores con los de la empresa principal. Y alcanzaron su cenit cuando el Decretazo del PP fijó la prioridad aplicativa, en materia salarial, de los convenios de empresa frente al sectorial. Esta apuesta por la precariedad, los

bajos salarios y el dumping empresarial como estrategia competitiva ha sido reforzada por el uso ilimitado de la subcontratación.

El Decreto Ley que se somete a convalidación del Congreso supone una ruptura nítida con esta concepción de las relaciones laborales. Por supuesto, no deroga toda la legislación precarizadora. Nadie, de manera honesta, puede decir que eso se consigue de un plumazo legislativo. Pero sí puede afirmarse que la reforma pactada comporta una significativa disrupción con relación a la política laboral de estos años, al menos en cuatro ámbitos muy importantes.

Hay una apuesta nítida por la contratación indefinida como norma y la temporalidad como una excepción, muy acotada en los supuestos y exigente en los requisitos. Se limita la externalización de riesgos y costes empresariales por la vía de acotar la subcontratación precarizadora.

También se crea un mecanismo RED, de flexibilidad y estabilización en el empleo, que impulsa la suspensión de los contratos y la reducción de la jornada como alternativa al despido. Y establece que su autorización corresponde a la autoridad laboral. Ello, junto a las actuaciones previstas en el nuevo Plan estratégico de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación, comporta una mayor capacidad de intervención de las Comunidades Autónomas. También en Cataluña, si se tiene voluntad política, claro.

Por último, se recuperan los equilibrios entre las partes en la negociación colectiva, que es un instrumento determinante para garantizar derechos y un factor de solidaridad entre las personas trabajadoras.

Esta norma no es la primera que avanza en esta dirección. Antes se derogó el despido objetivo por bajas médicas, aunque fueran justificadas. Se aprobó la 'Ley Rider' para garantizar los derechos de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales. Se ampliaron los derechos de los representantes de los trabajadores ante el uso de los algoritmos por las empresas. Sin obviar los sucesivos e importantes aumentos del salario mínimo. Mucho me temo que si se trunca la convalidación del Decreto Ley quedará también bloqueada la posibilidad de hacer más cosas en esta dirección.

Quienes afirman que todo esto es humo deberían hablar con las empresas que están aprovechando el período transitorio hasta el 30 de marzo para modificar su política de contratación e incluso la organización del trabajo. Por ejemplo, las empresas vinculadas al sector turístico con muchos contratos temporales abusivos que ahora deberán transformar. O las empresas de los sectores sanitarios cuyos responsables de recursos humanos saben que ya no van a poder hacer contratos temporales de día a día. O esas empresas que daban de baja y alta a sus trabajadores los fines de semana.

Quienes afirman que nada va a cambiar deberían hablar con los trabajadores que tienen sus convenios bloqueados desde hace años por la patronal. O deberían preguntarles a las personas que trabajan para las llamadas Empresas Multiservicios, creadas únicamente para poder reducir derechos y salarios.

Quienes insisten en que se trata de un mero maquillaje deberían hablar con las personas que trabajan en empresas subcontratadas y a las que ahora no se les podrá aplicar los convenios *fake* y sus salarios deberán aumentar porque serán los del sector. En este periplo por las empresas sugiero que hablen especialmente con mujeres, jóvenes e inmigrantes, los

principales beneficiados por esta reforma, porque son los que sufren las condiciones más precarias.

Si después de estas conversaciones con trabajadores y empresas no se convencen de la intensidad del cambio podrían reunirse con las inspectoras e inspectores de trabajo para que les expliquen los cambios introducidos en materia de infracciones. Quizás así constaten la importancia de que a partir de ahora cada contrato temporal fraudulento dará lugar a una sanción, poniendo fin a una situación perversa en la que las empresas recibían la misma sanción tuvieran uno o cien contratos temporales en fraude de ley. El efecto disuasorio de este nuevo sistema de sanciones puede ser muy importante para limitar la temporalidad abusiva.

Tienen razón quienes destacan que la reforma acordada no toca el régimen del despido. Aunque olvidan que, siendo importante la cuantía de la indemnización para las personas con más antigüedad, lo es mucho menos para los sometidos a temporalidad y rotación constante. Y que para todas ellas lo trascendente es evitar los despidos como mecanismo de ajuste del empleo. En esta dirección el mecanismo RED puede ser una alternativa, como se ha demostrado con los ERTE, que durante la pandemia han conseguido salvar miles de empresas y puestos de trabajo. No podemos saber de antemano su utilidad, pero sí sabemos que es un cambio significativo de orientación en la política de empleo.

Puedo compartir las dudas sobre si esta reforma va a suponer una reversión significativa del modelo trabado durante cuatro décadas. La precariedad actúa como un coronavirus que muta constantemente y adopta nuevas variantes para eludir la acción protectora de la ley y la negociación colectiva. Lo que sí me atrevo a afirmar por experiencia propia es que, si se minimizan los cambios y se hacen interpretaciones restrictivas de los mismos, se está facilitando las estrategias empresariales que apuesten por mantener la precariedad.

Desconozco si los que se oponen a esta reforma por considerarla insuficiente, que no regresiva –lo que en pura lógica no justifica el no a la convalidación– conocen la dimensión de estos cambios. No descarto que algunos de ellos deseen que su posición en contra del Decreto Ley no prospere y la reforma sea aprobada con los votos de otros partidos.

Esta es una actitud frecuente en política, también en sindicalismo. Que sean otros los que se mojen para así quedarse con la bandera de la pureza y de paso criticar a los que asumen responsabilidades y contradicciones. Su problema es que, a ojos de las personas trabajadoras, pueden aparecer como irrelevantes para garantizar sus derechos.