

**Antonio Baylos**

## **Una reforma laboral “clasista”: antisindicalidad y desregulación en el RDL 3/2012**

*Ya está aquí la “agresiva” reforma laboral tantas veces anunciada. Se define como “equilibrada”, aunque la noción de equilibrio que tienen sus autores dista mucho de la que poseemos los comunes mortales. Es un texto legal que impone elementos centrales de desregulación de las relaciones laborales, acompañada de un profundo rechazo de la acción sindical, lo que efectúa mediante diversas vías.*

Son las más destacadas el encumbramiento de la decisión unilateral del empresario como fuente principal de determinación de reglas sobre el trabajo en sustitución de la negociación colectiva, el disciplinamiento de los trabajadores en torno a un despido barato y siempre definitivo y a unos contratos con salarios cada vez más reducidos y períodos de prueba larguísimos, la funcionalización de los acuerdos colectivos a la decisión empresarial, y una fortísima reducción del contenido laboral del derecho al trabajo tal como se desprende de su reconocimiento constitucional. Todo ello se justifica mediante el recurso, cada vez menos creíble, a la estimulación del empleo. Pese a lo que afirman las autoridades del gobierno, los creadores de opinión afectados y un preámbulo afectado de esquizofrenia legislativa entre lo que afirma y lo que realmente hace, el RDL 3/2012 es realmente una norma clasista que impone la confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo, alterando de forma sustancial la arquitectura de equilibrios que caracteriza a la relación entre capital y trabajo, entre libre empresa y derecho al trabajo, y que se corporeiza en la estructura institucional del derecho del trabajo desarrollado en nuestro ordenamiento.

El texto legal se presenta además según un nuevo procedimiento que sustituye, a lo que parece, al previsto en la Constitución para la aprobación de las leyes. Se traslada a los medios de comunicación un Power Point que explica didácticamente las principales medidas adoptadas, con diverso énfasis en cada una de ellas, y al día siguiente se publica la norma, por motivos de urgente necesidad, como un Decreto-Ley en el BOE. Como muestra de cortesía, el lunes se convoca a los sindicatos a una reunión en la que posiblemente las autoridades de gobierno les suministren unos esquemas que les sirvan de guía en la nueva regulación. La norma nace, pues, acompañada del desprecio a los procedimientos democráticos. No ha respetado el derecho de información y consulta previa con los sindicatos representativos que garantizan tanto nuestro ordenamiento como el europeo en materia de política social, no reúne en absoluto los requisitos de urgente necesidad que la Constitución exige para que el gobierno pueda legislar por vía de urgencia,

y se ofrece un texto cerrado en el que la hostilidad hacia la acción sindical y las condiciones de empleo y trabajo es su principal característica. La norma se inserta en un proceso paulatino de deterioro de la estabilidad normativa como base de cualquier política laboral y de la seguridad jurídica derivada. Modifica de forma profunda normas básicas del ordenamiento laboral que ya se habían ido cambiando en un proceso de idas y venidas a partir de mayo de 2010, y en especial supone una modificación sustancial de la Ley 35/2010 y del RDL 7/2011, que constituían el núcleo de la anterior etapa reformadora, con afectación de las mucho más recientes leyes de Seguridad Social y de Jurisdicción Social. Pulveriza por tanto el marco legal que se había ido generando en los últimos dos años con vocación de permanencia. Paradójicamente, la reforma actual quiere ser definitiva, como señala el preámbulo de la norma. No hay marcha atrás, por tanto, en el proceso de desregulación.

La norma desprecia la buena fe de los sindicatos que han desarrollado en el espacio de la autonomía colectiva un diseño de cesiones de derechos mediado por la contratación de sus aspectos concretos —la flexibilidad interna negociada—, que está acotado temporalmente hasta 2014 en razón de unas expectativas razonables de duración de la emergencia económica y social. Por el contrario, la ley hace permanente el contenido del Acuerdo, lo arranca del espacio de la autonomía colectiva y lo desnaturaliza de forma definitiva al eliminar paralelamente los más importantes mecanismos de contratación de la reestructuración de empleo y fortalecer doblemente tanto la “decisión empresarial de carácter colectivo” como la decisión unilateral del empresario en la extinción de los contratos de trabajo. El RDL 3/2012, además, expulsa al convenio colectivo y su función normativa de las condiciones de trabajo de todas las empresas en dificultades económicas, lo que tendrá especial incidencia en las pymes. Introduce en el sector público mecanismos de extinción generalizada de contratos sin las garantías colectivas ni de estatuto que antes tenían los trabajadores de aquél. Es hostil al sindicato y a su capacidad de regular colectivamente la situación del empleo. Quiere al empresario como autoridad incontestable en los lugares de producción, en donde se sustituyen la procedimentalización y contratación de las decisiones sobre las condiciones de trabajo y las previsiones de empleo por la unilateralidad de la decisión del poder empresarial, a la que se dota siempre de carácter definitivo para modificar sustancialmente el contrato de trabajo y para extinguir la relación laboral. El poder contractual del sindicato sólo es aceptado en la medida en que coincida con la decisión del empleador, con su proyecto organizativo y directivo.

Ese autoritarismo normativo doble —en cuanto que ignora los mecanismos de publicidad y debate en la creación de la norma y en cuanto que impone la autoridad incontestable del poder privado empresarial sobre las personas—

actúa tanto en la vertiente colectiva como en la individual de garantía de los derechos de los trabajadores. El asociacionismo empresarial ha saludado esta reforma como necesaria y conveniente. De esta manera, reniega expresamente de la vía del diálogo social que parecía haber elegido hace tan sólo unas semanas con la firma del Acuerdo con los sindicatos más representativos. Acuerdo que, no es necesario insistir en ello, ha sido revocado en la práctica por la norma. El RDL 3/2012 genera fuertes dudas sobre la inserción constitucional de algunas de sus prescripciones. Se renuncia implícitamente al papel que el art. 40.2 CE asigna a los poderes públicos de llevar adelante una política orientada al pleno empleo, al anular el sistema de control administrativo y colectivo de los despidos colectivos, y es muy cuestionable que la vulneración del derecho al trabajo mediante el despido sin causa o arbitrario se regule, permitiendo en todo caso al empleador prescindir del trabajador injustamente despedido abonándole una indemnización reducida y limitada que pierde su carácter disuasorio y sancionatorio del acto lesivo del derecho constitucional al trabajo. Por otra parte, la fijación de un período de prueba de un año no sólo descausaliza esta institución —que busca verificar si el trabajador es competente para el trabajo para el que fue contratado—, sino que implica una situación en la que se permite el libre desistimiento, prohibido en nuestro sistema constitucional. La aplicación que realiza de la irretroactividad de la aplicación de las indemnizaciones reducidas por despido improcedente —de manera que la “rebaja” indemnizatoria comienza a contar a partir del día de publicación de la norma para los despidos de aquellos contratados con anterioridad a la misma— no respeta el principio establecido en el art. 9.3 CE. Es también llamativa la configuración de la “decisión empresarial de carácter colectivo” como una nueva fuente de producción de normas laborales que se opone de forma excluyente a la negociación colectiva, que es el instrumento que privilegia el art. 37 CE para la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo, y que se relaciona directamente con la libertad de acción sindical protegida en el art. 28 CE. Y así sucesivamente.

Este Real Decreto de urgente necesidad —cuyos contenidos concretos ya irán siendo analizados en su momento— nos aboca a una situación irremediable de conflicto social, lo que sin duda ha sido valorado como un coste asumible por parte del gobierno legislador. Quizá un daño colateral que se tiene ya amortizado, como se dice en la jerga al uso. Una situación de conflicto difuso, no sólo en el enfrentamiento frontal entre el sindicalismo y el poder público, sino en una buena parte del panorama económico y social tanto en el sector público —donde la extinción de los contratos por razones presupuestarias y de liquidez de las administraciones va a abrir la espita de los despidos en masa— como en el sector privado. Que el gobierno haya sacado adelante la norma tal y como se comprometió ante los reguladores del mercado financiero europeos y la defensa con convicción fanática es una cosa, y otra es comprobar que

esta (des)regulación ha hecho las delicias de los representantes de la (cada vez más) libre empresa y de la economía del mercado. En efecto, una parte del empresariado exulta ante esta pieza legislativa expresiva de un clasismo que hace mucho tiempo que no veíamos en el BOE. Llevados por la satisfacción que produce ser reconocidos públicamente como clase dirigente que normativiza sus deseos e intereses de forma directa, sin mediaciones ni contrapesos, demuestran su seguridad aplastante en la violencia del poder privado como única forma de encarar la regulación de las relaciones de trabajo. Confían plenamente en que el sindicalismo confederal, el único realmente organizado en los lugares de producción y en enclaves sociales muy relevantes, sea incapaz de mantener una conflictividad permanente que ponga en riesgo sus expectativas de negocio y su tasa de beneficio. Piensan posiblemente que serán el espacio de la política de gobierno y el del sector público los que las fuerzas sindicales recorrerán prioritariamente, de forma que el sector privado, sobre el que pesan como losas los más de cinco millones de parados, será poco o apenas alcanzado por esa onda conflictiva. El desgaste de la reforma lo endosan, por tanto, al gobierno legislador y a sus recortes en el sector público, sin que se genere demasiado coste en el sector privado. Ya veremos si estas razonables previsiones se cumplen en la realidad ante una fractura social tan intensa como la que se está generando con la cooperación necesaria del empresariado español.

La situación es crítica, y la acción de los poderes públicos como salida de la crisis demuestra su alineamiento claro con el privilegio económico y con el autoritarismo no sólo económico y empresarial. Ahora comienza una larga marcha de conflictividad y de crítica política que tiene que culminar en el medio plazo con la abolición de esta normativa clasista. Y que sin duda conducirá a la renovación de la acción sindical, de las formas de conflicto y de incidencia social de los sujetos sociales, en torno a un proyecto de regulación garantista de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país. Hay que confiar en que en esa dirección los partidos políticos progresistas cooperen eficazmente. El camino es largo y es difícil, no sólo porque son muy fuertes las posiciones de los adversarios y la desigualdad entre las partes de la confrontación se incrementa cada día, sino porque el contexto cívico es muy estrecho y las carencias en la difusión generalizada de un pensamiento democrático se revelan decisivas en orden a dar la vuelta a esta situación de opresión y de domesticación del trabajo como punto de partida de una sociedad más igualitaria. Pero de estos temas se seguirá hablando con toda seguridad en los días inmediatos.

[Fuente: Según Antonio Baylos (<http://baylos.blogspot.com>), blog del autor del texto]

11/2/2012