Vidal Aragonés

La contrarreforma laboral: contexto, contenido, efectos, justificación y respuestas

Dos semanas después de la aprobación del RD-Ley 3/2012 —la contrarreforma laboral—, a nadie se le escapa la profundidad de su contenido y la trascendencia para el presente y futuro de las relaciones laborales y el movimiento obrero y sindical. Ello hace que sea necesario aproximarse no sólo al contenido del cambio normativo, sino al contexto en el que se ha producido, las justificaciones y objetivos que lo determinan, y los efectos que tendrá.

De la reforma del capitalismo a las contrarreformas sociales. De la huelga del 29-S al II Acuerdo para la Negociación Colectiva

La profunda crisis que está atravesando el capitalismo llevó en los inicios de la misma al planteamiento desde sectores incluso conservadores, Sarkozy a la cabeza, de una pretendida necesidad de reformarlo. Ello, lejos de buscar la solución de problema alguno, suponía en la práctica intensificar la idea de que las causas de la crisis eran errores en el desarrollo del sistema pero no su fallo orgánico.

Aun así, lo que hemos encontrado no ha sido la reforma del capitalismo, sino la contrarreforma de los derechos sociales. Las instituciones de la Unión Europea, el FMI y el Banco Mundial dictan las políticas a desarrollar, siendo ciertamente simplistas en el ámbito de las relaciones laborales: rebajar los costes del trabajo. Idénticas medidas se solicitan para todos los estados, teniendo mayor o menor intensidad según la gravedad de la crisis y la realidad de su movimiento sindical.

En el caso concreto del Estado español, las medidas de carácter antisocial se iniciaron con la Ley 35/2010, lo que conocimos como la “contrarreforma laboral de Zapatero”, y se desarrollaron con el RD-Ley 7/2011, de modificación de la negociación colectiva, y la Ley 27/2011 del sistema de pensiones.

Más allá de otros cambios normativos impulsados en los tres últimos meses del Gobierno de Zapatero, supuso un salto cualitativo la modificación de la Constitución española en lo relativo al límite del déficit público. Ello no sólo es optar por la vía del bonapartismo *light*, sino que supone negar la expresión económica y social de la socialdemocracia; ¿para qué votar si la posibilidad de hacer política está limitada y cosificada? Sin duda, los resultados electorales del Partido Popular generaron fortaleza en los sectores conservadores de la sociedad, y la expresión de sus demandas tardó pocas horas tras la victoria de Rajoy.

Determinante en la actual realidad es el posicionamiento mayoritario de las direcciones de CCOO y UGT. Han pasado de la convocatoria de una huelga general y de las críticas al proyecto de modificación del sistema de pensiones a aceptar este último, realizar una crítica tibia a la modificación de la negociación colectiva y asumir hasta los argumentos patronales sobre la desregulación laboral como elemento que evita despidos.

Ese evidente giro sindical de CCOO y UGT, aunque realmente es resituarse en su posición

anterior a la convocatoria de la huelga general del 29-S, se profundiza con la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Lo grave no es tanto lo que se firma, que no es vinculante para quien no lo suscribe, cuanto la adopción como propio del discurso patronal: “La flexibilidad interna mantiene el empleo y evita despidos” (pág. 4, tercer párrafo, del II Acuerdo). A su vez, todo el texto es una apuesta por trasladar la negociación al ámbito de la empresa, reconocer que si las modificaciones son negociadas siempre son positivas y aceptar rebajas salariales.

Al observar tan débiles a las direcciones de CCOO y UGT, el Gobierno de Rajoy optó dos semanas después por imponernos la mayor contrarreforma laboral de la historia del Estado español.

RD-Ley 3/2012: facilitar y abaratar el despido, potenciar la inestabilidad en las condiciones laborales y rebajar los costes empresariales

Se hace difícil encontrar rastro de los principios del Derecho del Trabajo en el RD-Ley 3/2012: carácter tuitivo (protector), principio *pro operario*, norma más favorable, condición más beneficiosa, principio de continuidad, principio de razonabilidad, principio de primacía de la realidad, etc., etc.

Se volverá más complejo observar la realidad laboral existente hasta mediados de los años noventa, o la actual, tras una década en el supuesto de que la contrarreforma se transforme en Ley y se consolide como normativa vigente. Ello se debe a que el RD-Ley 3/2012 actúa sobre las instituciones esenciales de la relación laboral.

El primer gran cambio normativo actúa sobre el *despido, que se facilita y se abarata*. Se posibilita el despido objetivo en caso de que las empresas tengan una reducción de ingresos o ventas durante tres trimestres. Ello supone que hasta empresas con beneficios multimillonarios puedan despedir pagando 20 días de salario por año trabajado con el tope máximo de un año. Asimismo, con esta mínima indemnización se puede extinguir el contrato a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en dos situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común que supongan el 20% de sus jornadas hábiles en 2 meses o el 25% en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses.

En las *extinciones de carácter colectivo* no sólo se incorpora el criterio de extinción objetiva antes explicado, sino que *se elimina la necesaria autorización laboral* existente hasta la fecha. Las empresas pueden despedir a todos sus trabajadores con la indemnización mínima sin que necesiten para ello la autorización de la autoridad laboral.

Al mismo tiempo, se reduce la totalidad de las cantidades a abonar por parte de las empresas cuando el despido es declarado improcedente (injustificado, sin causa). Hasta ahora, el régimen general era de 45 días por año con el tope de 42 mensualidades y salarios de tramitación. Con la nueva normativa se reduce a *33 días por año con el tope de 24 mensualidades, eliminándose los salarios de tramitación*, a abonar desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia.

Para clarificar la jurisprudencia, se deja claro que en lo caracterizado como *sector público* no sólo son aplicables las causas de *despido objetivo* y *ERE*, sino que habrá un nuevo supuesto de extinción por "insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente".

Se desarrolla el *contrato de aprendizaje y formativo*, que supone en el primer año un salario de *481,05 €*, que ya no queda limitado a tres años, sino a tantos contratos entre los 16 y 30 años como actividades diferentes se desarrollen. Se crea un nuevo contrato denominado " *indefinido para emprendedores*", que en la práctica, al contar con un *periodo de prueba de un año* , será utilizado como un *contrato temporal acausal***,** con lo que invocar la no superación de la prueba supondrá extinguir el contrato sin indemnización alguna. El hecho de posibilitar que las *ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación* hará que las mismas ofrezcan también contratación temporal para esos supuestos.

En cuanto a la *práctica totalidad de las condiciones laborales* (la jornada de trabajo, el horario, el salario y el sistema de rendimiento), podrán ser *modificadas unilateralmente* de una manera más sencilla que las causas y formalidades existentes hasta la contrarreforma. A su vez, *el contrato a tiempo parcial podrá incorporar la realización de horas extraordinarias*.

No sólo se podrán modificar o reducir las condiciones laborales que mejoren lo establecido en el *convenio colectivo*, sino *inaplicar* el mismo en empresas en dificultades, a la vez que se atribuye *primacía a los convenios de empresa* sobre los de sector en cuanto a las condiciones determinantes de la relación laboral, y *fija la ultraactividad en dos años* desde la denuncia.

Existen cuatro pequeñas medidas que no son negativas en cuanto a los derechos laborales: recuperación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores; nuevo derecho a formación (si bien debe ser pactada con la empresa); reposición de prestaciones de desempleo consumidas en EREs y bonificaciones a la contratación. Esta última es negativa desde una observancia social.

Efectos: más rotación, más temporalidad, más despidos, más pauperización, quebrantamiento de la negociación colectiva

Lejos de ese falsario discurso sobre la dualidad laboral, lo cierto es que la situación futura será de precariedad laboral generalizada.

Ninguna de las medidas aprobadas (tampoco la recuperación del art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores) supondrá un freno a la temporalidad. Las modalidades más precarias en la contratación se desarrollan, creándose otras nuevas en las que, bajo la forma de un contrato indefinido, se generará una finalización del contrato no indemnizado, lo cual creará mayor rotación y temporalidad, aunque en las estadísticas el número de contratos temporales disminuya. Que las ETT realicen funciones de agencias privadas de colocación equivale a poner a la zorra a cuidar de las ovejas. Cuando busquen colocación no podrán evitar pensar como la misma la ofrecen a través de un contrato temporal.

Facilitar el despido desregulando la causa, eliminar la intervención de la autoridad laboral en los convenios colectivos, reducir la indemnización por despido improcedente y eliminar los salarios de tramitación no constituyen únicamente una pérdida de derechos y garantías ante la extinción de contrato, sino que afectan sobre todo a la propia estabilidad del contrato y al cumplimiento de

las características del mismo. Ahora, el hecho de no cumplir el trabajo en la forma en que lo requiera la empresa, sea legal o no, abocará a que ésta opte rápidamente por su extinción.

La significación de la nueva realidad en el sector público va más allá de una cuestión meramente laboral y abre la puerta al desmantelamiento de algunos servicios públicos en una combinación de ajuste del déficit público y despidos colectivos.

Las nuevas posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo y el nuevo contrato a tiempo parcial no sólo obligarán a trabajar a la carta, sino que desarrollarán un proceso de pérdida de las mejoras laborales existentes, generadas durante años.

Pero, sin duda, el gran elemento de pauperización laboral lo encontraremos en la nueva organización de la negociación colectiva. Más allá de la posibilidad de soslayar la aplicación del convenio, la pérdida de ultraactividad y la primacía del convenio de empresa tendrán unas consecuencias impredecibles. Por un lado, las patronales podrán dejar pasar el proceso de negociación colectiva para rebajar los costes de las nuevas contrataciones y obviar la aplicación del convenio superior o SMI y del Estatuto de los Trabajadores; no cabe duda de que las nuevas negociaciones colectivas serán muy tensas para los representantes de los trabajadores. Pero aún tendrá unas consecuencias peores la primacía del convenio de empresa sobre el del sector, lo que supondrá una presión permanente sobre los salarios y una desregulación competitiva entre las empresas, con el constante anuncio del cierre si no existe una adaptación a las condiciones de la competencia.

Debemos destacar también que se regalen miles de millones a las empresas con bonificaciones a la contratación y exenciones al pago de cotizaciones. Se bonifica todo, lo cual pone de manifiesto que ello no incentivará para nada la contratación.

En definitiva, si la regulación de la extinción del contrato vigente hasta el RD-Ley 3/2012 ha supuesto la mayor destrucción de empleo en la historia del Estado español, facilitar el despido profundizará aún más esa tendencia. Asimismo, desregular las condiciones de trabajo, eso que denominan “flexibilidad”, tampoco supondrá una mayor productividad para las empresas. Seguramente provocará que las mismas intenten reducir sus costes a través de la pauperización de las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras, y no mediante apuestas por el desarrollo tecnológico. Pero lo peor no es que se nos pretenda engañar a la hora de justificar la pérdida de derechos, sino que el proceso tampoco generará empleo: la degradación de sus derechos supone asfixiar económicamente a la clase trabajadora, lo cual actúa como un efecto retardante sobre la recuperación económica. *Si las medidas tuviesen alguna relación con la crisis tendrían un carácter temporal, vinculado a la duración de la misma. Lejos de ello, vienen para quedarse y para consolidar una sociedad que, a las insoportables cotas de desempleo, deberá sumar una generalización de la precariedad*.

Doctrina del *shock* y relaciones laborales. La reducción del riesgo empresarial y el traslado de la crisis a la clase trabajadora

Naomi Klein ha acuñado el concepto de “doctrina del *shock*” para referirse a la utilización de situaciones contingentes especialmente graves como justificación para la adopción de medidas impopulares, aun cuando resulte dudosa la relación entre unas y otras. No es difícil concluir que el concepto resulta tremendamente útil para explicar la asunción de la reciente contrarreforma

laboral: apuntar a las relaciones laborales como supuestas causantes de la crisis y exigir la pérdida de derechos sociales para la superación de la misma.

La “doctrina del *shock*” requiere repetir incesantemente argumentos que, a fuerza de reiterarlos, acaban siendo dogmas. Citemos un ejemplo: el pretendido cese de la actividad de las empresas por la supuesta rigidez de las relaciones laborales. La realidad es que, incluso antes del RD-Ley 3/2012, se permitía modificar prácticamente todas las condiciones de trabajo alegando una mínima causa. Además, ¿alguien conoce alguna empresa que haya cesado sus actividades porque los trabajadores no aceptasen modificar sus condiciones?

Así, en relación con el desempleo no se realiza una identificación de las que son las causas auténticas, sino que se falsean las mismas para convertir a las víctimas en verdugos. Sería el caso, por ejemplo, del falaz argumento de la supuesta falta de formación, que topa con la terca realidad estadística que señala, según datos de Eurostat, que casi un tercio de los trabajadores españoles están sobrecualificados, elevándose este porcentaje por encima del 50% en el caso de la población inmigrante.

Otro ejemplo. Se nos insiste en las bondades de rebajar la indemnización por despido a la hora de reducir las insufribles tasas de temporalidad que padecemos. De nuevo, topamos con la realidad. En las sucesivas reformas laborales de 1997, 2001 y 2006, se aplicaron medidas de abaratamiento del despido sin que en ningún caso se alterara significativamente la tasa de contratación temporal. Si en 1997 la temporalidad ascendía al 33,51% de los contratos, en 2001 se situó en el 32% y, cinco años más tarde, en el 33%. No sólo no hubo una disminución destacable, sino que la tasa se incrementó ligeramente. El próximo año nos darán cifras sobre cómo disminuyen los contratos temporales sin explicar que aumentan la rotación y la temporalidad absolutas.

Ejemplos como los citados evidencian la incapacidad de las nuevas medidas adoptadas para ofrecer soluciones al drama de la temporalidad y del desempleo masivo que afrontamos. Pero no nos llamemos a engaño: *la contrarreforma laboral no aspira a solucionar el paro o reactivar la economía*. Más bien, *toma en provecho propio la situación actual para imponer una suerte de estado de sitio laboral* con el que satisfacer viejas aspiraciones del poder económico y empresarial.

Hemos planteado los efectos, pero existen *dos grandes objetivos*: el primero, *la reducción del riesgo empresarial*. Consolidar la temporalidad laboral, facilitar el despido y modificar las condiciones del contrato responden a una visión mercantilista del trabajo. Utilizar las relaciones laborales tan sólo cuando se necesitan, sin asumir riesgos ni costes por su extinción o modificación. Así, el tan cacareado riesgo empresarial se reduce a la mínima expresión, trasladando el mismo a los trabajadores y trabajadoras. El segundo objetivo es *que la crisis la asuman las rentas del trabajo*, la clase trabajadora.

Sin justicia no hay paz

Una quincena después de la presentación de la contrarreforma laboral, ningún análisis racional puede cuestionar la profundidad de la misma ni los efectos que tendrá sobre el empleo estable. Los juristas que hacemos de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras nuestra profesión, venimos denunciado el carácter de la nueva normativa, las múltiples

ilegalidades que supone (es contraria a los convenios de la OIT y vulneradora de derechos constitucionales), pero nos corresponde sobre todo recordar el carácter tuitivo del Derecho Laboral y la existencia, aunque sólo sea formal, de un Estado social.

Con el RD-Ley 3/2012 se pretende cerrar una etapa desarrollada en gran parte de Europa tras la Segunda Guerra Mundial, un poco más tardía en el Estado español. La esencia del gran contrato social era que el reconocimiento de derechos era la contraprestación que los estados y las patronales realizaban al movimiento obrero a cambio de la paz social. El contrato indefinido como principio, las retribuciones dignas, las condiciones estables y la negociación colectiva permitieron atenuar parcialmente el desequilibrio de una relación, la laboral, que es desigual. Sobre la base de ello se redujeron las desigualdades y conocimos las sociedades más prósperas de la historia de la humanidad. *Una vez quebrado el contrato social, la contraparte debería resituarse y separarse de la concertación social*. Al movimiento obrero y sindical *le corresponde ahora responder con la misma contundencia y profundidad que los recortes sociales que sufrimos*. No se trata de convocar una huelga general, sino de romper con las dinámicas del sindicalismo de concertación y recuperar el de confrontación. *Lejos de ello, iniciamos otra etapa histórica en que el trabajo se convierte en una mercancía más y no en un marco de derechos y garantías*.

Debe respetar el legislador la legalidad, debe interpretar y defender el iuslaboralismo el Derecho del Trabajo con su orgánica naturaleza y sus finalidades, pero sobre todo *debe recordar el movimiento obrero que, históricamente, las luchas nos han dado lo que las leyes nos pretenden arrebatar*.

[Vidal Aragonés es abogado laboralista del Col·lectiu Ronda y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UAB]