

La reforma laboral, a debate

Cuaderno pandémico: 5

Albert Recio Andreu

I

El fin de año político culmina con el anuncio del pacto sobre la reforma laboral. Y, por primera vez, no se trata de un recorte de derechos. De por sí debe considerarse una buena noticia. No se trata de la derogación de la reforma laboral de 2012, pero tampoco es un mero ejercicio cosmético. Para que hubiera sido una reforma radical el Gobierno debería haberla aprobado de la misma forma que lo hizo el PP: sin negociar (o haciéndolo sólo con los sindicatos). Pero esto hubiera sido un ejercicio de alto riesgo porque se habría enfrentado no sólo a la patronal y sus aliados políticos, sino a alguno de sus posibles apoyos parlamentarios, a todos los grandes medios de comunicación y a la Unión Europea. No estamos intervenidos, pero seguimos estando supervisados. No solo por ser socios de la UE. sino, sobre todo por el elevado nivel de endeudamiento externo.

La deuda ha sido en todos los tiempos un poderoso mecanismo para imponer pérdidas de derechos. En diferentes momentos históricos las deudas han convertido a mucha gente en esclavos, presos o migrantes forzosos. Y en todos los tiempos los deudores han sido explotados por sus acreedores. En el pasado reciente, los países del Sur de Europa fueron forzados a aplicar duras medidas de ajuste a causa de la deuda. Por ejemplo, a Grecia se la forzó a aplicar una reforma laboral. La resistencia del Gobierno griego tuvo como único efecto la creación de una comisión en la que la UE nombró a tres miembros y los griegos a otros tres. Uno de los tres propuestos por el Gobierno griego, el economista alemán Gerhard Bosch, difundió el dictamen y nos comentó la experiencia. El punto de partida de la Unión Europea era muy radical, en la línea de la reforma española del 2012, pero el dictamen de la Comisión fue bastante más mesurado que la propuesta inicial y desagradó a los halcones de Bruselas. Por cierto, que entre los miembros de la Comisión partidarios de la línea dura había dos españoles, uno de ellos economista del Banco de España. Cuento esta historia porque creo que ayuda a situar varias cuestiones de contexto. Tanto del papel y las demandas europeas, que hasta hace nada se han alineado con la línea neoliberal más radical, como del propio papel que tienen una parte de las élites técnicas españolas (académicas y altos funcionarios) en la defensa de estas tesis radicales. Algo que ayuda a entender las dificultades con las que se han tenido que enfrentar los defensores de una reforma laboral más profunda. Un enfrentamiento que se ha producido no sólo entre las partes negociadoras, sino también en el seno del propio Gobierno.

II

Los cambios que introduce la reforma afectan a elementos clave de la reforma de 2012, a reformas anteriores y a la consolidación del marco protector puesto en marcha con motivo del confinamiento.

El principal cambio que tiene que ver con la reforma del 2012 se encuentra en el campo de la negociación colectiva: se elimina la limitación a un año de la ultraactividad y se da primacía al convenio de sector en materia salarial. La ultraactividad supone que las normas de un convenio colectivo siguen vigentes hasta que se firma uno nuevo. Garantiza derechos laborales adquiridos. El PP limitó su vigencia a un año, transcurrido el cual el antiguo convenio quedaba extinguido y se generaba una situación favorable a negociar nuevos convenios a la baja (algunas empresas trataron de imponer convenios leoninos, lo que acabó generando sentencias judiciales contradictorias). Era, además una forma de laminar los convenios sectoriales y generar un marco de relaciones laborales limitado a la empresa o al centro de trabajo. La experiencia en todo el mundo es que, donde predomina este modelo, en muchas empresas no se negocian convenios y el salario mínimo y el resto de normas legales básicas (por ejemplo, sobre jornada laboral) acaban siendo los únicos elementos protectores de los derechos laborales. La vuelta a la ultraactividad indefinida y a la fijación de salarios por convenios sectoriales abre la posibilidad de reforzar una acción colectiva en un país donde pequeñas y medianas empresas son predominantes. No se ha conseguido sin embargo una recuperación completa en este campo. A última hora, los representantes empresariales consiguieron que también la jornada quedara incluida en lo que se definirá a nivel sectorial. Y tampoco se ha revocado ni una amplia manga ancha para que las empresas se descuelguen del convenio ni la posibilidad de negociar a nivel de empresa cambios en las condiciones de trabajo por comisiones de personal creadas *ad hoc*, y en las que las empresas suelen tener bastante poder.

En segundo lugar, se introducen modificaciones en materia de modelos de contratación y subcontratas que modifican aspectos sustanciales de todo el conjunto de reformas que se han sucedido a partir de principios de 1980.

Se trata en ante todo de dar prioridad al contrato indefinido y de acotar la posibilidad de uso de los contratos de trabajo. Una larga preocupación de sindicalistas y *iustlaboralistas*, la de limitar los contratos temporales a situaciones objetivas. La reforma introduce diversos mecanismos para conseguir este objetivo: mayor especificación de las circunstancias que permiten realizar contratos temporales, plazos más cortos de duración de la temporalidad (tanto en contratos normales como en los de formación y prácticas), se elimina el contrato de obra y servicio (que era el gran colador de

la contratación temporal sin control), se recupera el contrato de fijo de obra en la construcción (algo que se perdió hace muchos años) y se establece un aumento sustancial de las multas y de gravámenes en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas que traten de evadir la contratación fija. Hay que señalar, además, que si bien se mantiene la indemnización por despido que fijó la reforma de 2012, esta se sigue situando muy lejos de lo que pretendían los defensores del “contrato único”, que en la práctica quería decir que todo el mundo sería fijo pero el despide completamente libre.

En materia de subcontratación el avance es menos sustancial y queda por ver al detalle la letra pequeña y su interpretación. De hecho, se permite la subcontratación y lo único que se exige es que se pague el salario del convenio de sector de la actividad que realizan las subcontratas. O sea, si se contrata personal de seguridad se paga según el convenio de seguridad y si subcontrata mantenimiento informático el de servicios informáticos. Hay aquí varios puntos de fuga. Uno, incluido en el propio texto, la posibilidad de que en lugar del convenio de sector se pague el de la empresa subcontratada en el caso que esta tenga convenio propio. El otro es que se parte de un supuesto en el que las subcontratas son actividades auxiliares, distintas a las realizadas por la compañía que las realiza. Pero la experiencia de los últimos años, como es el caso de los hoteles, muestra que la externalización alcanza a actividades centrales de la propia empresa. Y que el recurso a ETT y empresas multiservicio (que pueden tener su propio convenio) ha constituido un mecanismo brutal de devaluación salarial. En este campo la reforma deja demasiados flecos abiertos.

El último gran paquete de la reforma es la introducción de los ERTE utilizados en esta pandemia como un mecanismo de ajuste permanente en caso de recesión. El objetivo es permitir la adaptación de las empresas a la caída de la actividad sin generar despidos. Es un mecanismo copiado del modelo alemán y que allí funcionó con bastante éxito en la crisis de 2008 y que aquí ha sido bastante efectivo en contener el paro (mientras en la crisis del 2008-2014 por cada 1% de caída del PIB se destruía más de un 1% del empleo, en la recesión actual la caída del empleo ha sido del 0,5%).

III

El balance que se puede hacer es que se trata de una reforma importante, orientada a reducir alguno de los aspectos más sangrantes de la regulación anterior, pero que sigue dejando mucho poder en manos de las empresas. No es una derogación total de la reforma del Partido Popular, pero tampoco es un mero maquillaje estético de lo existente.

Se le puede achacar al Gobierno, y especialmente a la gente de Unidas

Podemos que ha pilotado el proceso, que no han cumplido su promesa de derogar toda la reforma. El error estuvo en lanzar un eslogan contundente que no se podría cumplir. La izquierda demasiadas veces tiende al trazo grueso y se olvida de explicar la complejidad de las situaciones, abriendo un enorme abanico de posibilidades a los demagogos profesionales y a los jugadores del todo o nada. Pero hay que entender su satisfacción tras conseguir un acuerdo que mejora unas cuantas cosas, que genera tensiones en la derecha (no sólo en la política, también en el seno de las organizaciones empresariales), que cumple plazos y abre posibilidades a la acción sindical. Y creo que con todas las limitaciones y salvedades hay que acogerlo cómo un relativo éxito. Así lo han acogido también UGT y CC. OO.; al leer las declaraciones de sus líderes se aprecia tanto la sensación de un avance como la conciencia de las cosas en las que no se ha avanzado.

Ante el anuncio del acuerdo la respuesta de la derecha y los sectores empresariales más recalcitrantes sigue la lógica analizada por Albert Hirschman en *La retórica reaccionaria*: el acuerdo es inútil, es peligroso, tendrá el efecto contrario a lo buscado. Nada nuevo bajo el sol. Ya lo hemos visto en anteriores ocasiones, por ejemplo en el aumento del salario mínimo. Y lo podemos encontrar ante cualquier propuesta de reforma que roce o rebaje algunos de las muchas injusticias y privilegios de las sociedades de capitalismo real. Lo curioso es que a este mismo esquema se apuntan algunos de los críticos de la izquierda a una reforma que tiene sin duda puntos de fuga. Uno tiene a veces la sensación de estar permanentemente en medio de un fuego amigo donde unos se pasan exagerando el impacto de las medidas que toman y otros en una crítica sin matices. Una dinámica que no consigue generar una cultura racional entre la base social a la que en teoría todos los activistas de izquierdas aspiran a movilizar. El panglossismo de la izquierda institucional y el irredentismo de la radical pueden acabar facilitando el terreno donde se impongan los reyes de la demagogia derechista.

IV

¿Va a transformar las reglas del mercado laboral esta reforma? Es difícil de saber. Hay numerosos ejemplos que muestran que efectivamente los cambios en normativas y políticas acaban teniendo un efecto importante en comportamientos y dinámicas. Pero las normas no juegan en el vacío: dependen de la acción que se ejerce con ellas, de cómo funciona efectivamente el sector público, de cómo se moviliza la gente.

Lo que es seguro es que la patronal se va a mover para neutralizar al máximo, tanto como pueda, sus efectos más relevantes. Cuenta para ello con muchos recursos. Recientemente ya lo hemos visto con la entrada en vigor de la ley de *riders* orientada a controlar las condiciones laborales de las plataformas de

reparto. La primera reacción de alguna de las empresas más relevantes del sector, por ejemplo Glovo, ha consistido en contratar importantes despachos de abogados que han diseñado un modelo contractual orientado a orillar la ley (y al mismo tiempo a fomentar un pseudo movimiento de trabajadores partidarios de ser autónomos). Hay que esperar todo tipo de maniobras, empezando en el propio trámite parlamentario, para dilatar, bloquear, desalentar, retorcer y adulterar el funcionamiento de las normas más lesivas para sus intereses. Es lo esperable, pura lucha de clases.

Para contrarrestarlas es necesario que la Administración juegue a fondo la implementación de la medida poniendo a funcionar y dotando de recursos a la inspección de trabajo en materias de inspección y, en su caso sanción. Pero sobre todo es crucial que los sindicatos y las clases trabajadoras utilicen este nuevo marco para avanzar derechos laborales. Más que entrar en un debate estéril sobre la propia reforma es necesario encontrar propuestas estratégicas de acción que sirvan efectivamente para movilizar, motivar, organizar a unas clases asalariadas que llevan demasiado tiempo desconociendo sus fuerzas y sus derechos. Y aquí también, habría que tratar de superar el estéril debate sobre quién es el culpable de esta situación y buscar en cambio prácticas de acción que resulten positivas para todo el mundo. Cada vez que las organizaciones sindicales o cualquier movimiento social se enzarzan en discusiones sobre quién es el culpable de la mala correlación de fuerzas, se disipan enormes energías, se generan resquemores que impiden un trabajo más cooperativo e integrador. Deberíamos tomar esta reforma, parcial, imperfecta, insuficiente, como un instrumento para conseguir que sea un punto de partida en la reconstrucción de identidades colectivas, derechos y propuestas utópicas. Trabajar para que la actual solo sea la primera de una sucesión de reformas en beneficio de la mayoría social.

29/12/2021