

TERCERA

## La reforma laboral: fumata gris

«Los problemas reales de nuestra legislación laboral no radican en el despido, sino en la empleabilidad de los trabajadores y en la flexibilidad interna. Pero sobre todo en poder modificar las condiciones de trabajo, y ahí la reforma no ha entrado prácticamente»

JUAN ANTONIO SAGARDOY BENGOCHEA (CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y VICEPRESIDENTE DEL FORO DE LA SOCIEDAD CIVIL)  
Día 21/06/2010 - 04.31h

Por fin salió el humo más bien gris que blanco de las chimeneas del BOE. El Real Decreto Ley, (en adelante RDL) 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, contiene en sus 18 artículos una notable modificación de la vigente legislación laboral. Es la séptima reforma desde 1980 (fecha del Estatuto de los Trabajadores) y, sin duda, junto a la de 1994, también bajo Gobierno socialista, la más importante de todas. El Preámbulo del RDL es altamente esclarecedor y realista. Valga por todo el texto la rotunda afirmación de que «la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad económica y social de nuestro modelo» de relaciones laborales, confesando sinceramente cuáles son nuestros males: «Un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal», «un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual», «una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo» y «una discriminación en el mercado de trabajo, (principalmente) en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad».

En consonancia con ello, el RDL persigue tres objetivos: primero, reducir la dualidad en nuestro mercado laboral, impulsando el empleo estable y de calidad; segundo, reforzar la flexibilidad interna y en particular favoreciendo la reducción de jornada para evitar despidos y ofrecer mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para ofrecer la adaptabilidad de las empresas; y tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas con particular atención a los jóvenes. Evidentemente, tanto la diagnosis como los propósitos de la reforma son acertados. El problema está, como es lógico, el ver hasta qué punto se ha conseguido lo propuesto.

A la hora de enjuiciar la reforma me siento en el deber de situarme en el ámbito de la independencia de criterio y alejarme de posturas interesadas o extremas. A lo que se ve, los Sindicatos opinan —no sé con qué convicción y sinceridad— que esta reforma ataca de modo injustificado los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que atañe a la estabilidad en el empleo. Y los empresarios —no sé con qué convicción y sinceridad— que la reforma no resuelve los problemas de nuestro mercado de trabajo. Puede ser que ambos tengan razón, pero en lo que sí creo que hay bastante consenso —y yo soy el primero en afirmarlo— es que la reforma es insuficiente; que se ha perdido una ocasión única para efectuar la reforma quirúrgica que precisa nuestra dramática situación laboral. El tratamiento que se da en el RDL sin duda que mejorará la situación de las empresas, pero no la curará. Es un tratamiento farmacológico. No entra a fondo. Por tanto, como primera conclusión, al menos los empresarios deben valorar la reforma, de modo positivo, aunque sea parcial, bastante parcial.

¿Y los trabajadores?, los tiempos son malos sin duda alguna y el horizonte es sombrío. Creo que esta

crisis nos va a obligar, afortunadamente, a ser más realistas, más austeros, más responsables puesto que veníamos de una «borrachera» de gastos claramente desmedidos. Y por ello, a nivel privado pero sobre todo público, hemos de cambiar de «chip» de modo radical. El seguir viendo, sobre todo en el ámbito autonómico, gastos innecesarios, rumbosos y crecientes, resulta un escándalo inadmisibles. No traigo ejemplos porque ocuparían varias páginas. Pues bien, los trabajadores son los que están sufriendo las consecuencias de la crisis de un modo más dramático que otras capas de la población.

En primer lugar, por la pérdida de empleo y, en segundo, por la rebaja de sus condiciones laborales. Es totalmente comprensible el malestar ante la pérdida de situaciones más o menos ventajosas. Pero lo principal es el empleo y los empresarios son los que dan empleo. Si a la empresa no se le suaviza «el corsé laboral» será difícil que se animen a emplear, a emplear. Hay que poner medidas para impedir la sangría del desempleo y estímulos para crear empleo. De lo contrario, sería pan para hoy y hambre para mañana. Tiene que merecer la pena los sacrificios que se imponen.

En la Reforma Laboral que comienza no se modifica la indemnización por despido de los trabajadores que hoy tienen su contrato, por lo que, en ese aspecto, hay casi 20 millones de personas a las que no afecta el RDL en cuanto a esa cuestión. Pero sin embargo, se está lanzando un mensaje al empresariado de que se animen a contratar porque va a reducirse significativamente el coste del despido objetivo improcedente: 25 días (treinta y tres menos ocho que aunque pagan los empresarios vía FOGASA, no lo paga el empresario individual en ese momento) en lugar de 45, es decir, 20 días menos. En cuanto al procedente sigue la indemnización de 20 días.

Pero, evidentemente, los problemas reales de nuestra legislación laboral no radican en el despido, sino en la empleabilidad de los trabajadores y en la flexibilidad interna. Pero sobre todo en poder modificar las condiciones de trabajo, y no solo salariales cuando las circunstancias económicas u organizativas lo aconsejen. Y ahí la reforma no ha entrado prácticamente puesto que no ha entrado en el nudo gordiano de lo que podía ser la Reforma Laboral. Hoy por hoy los convenios colectivos de ámbito supraempresarial son inmunes a los avatares de la empresa. Su eficacia es hierática pues, pase lo que pase, tiene que cumplirse lo que dice un convenio que se aplica igual al que gana que al que pierde. Es cierto que en el 94 se introdujo el descuelgue salarial pero con bastantes dificultades. Ahora podría haberse hecho entrando en el tema con más valentía y no se ha hecho. Para mí es la principal y fundamental objeción y lo mismo ocurre con la indefinición de las causas del despido objetivo que queda de nuevo en manos de los jueces. Y luego está el tema de la empleabilidad. Al trabajador hay que darle mucha formación y polivalencia de modo que pueda variar

de trabajo sin excesivas dificultades. Es algo fundamental y hay que avanzar mucho más en esa dirección.

Hay otros temas como el tiempo parcial, el teletrabajo y la ultraactividad de los convenios que no se tocan, salvo tímidamente en el caso del tiempo parcial. La ultraactividad de los convenios —es decir que un convenio vencido siga vigente indefinidamente, hasta que se firme otro— es algo que pervierte la negociación y produce males en la competitividad de la empresa. Hay que poner un tope de uno o dos años a esa ultraactividad. Y en cuanto al tiempo parcial, que es una fuente de empleo importantísima, hay que flexibilizarlo mucho más sin que sea preciso y obligatorio fijar de antemano para todo el año los días y las horas de trabajo.

En definitiva y si bien es cierto que la economía es la clave —el agua en la que navega el barco del empleo—, si la normativa laboral —que son las velas— es pesada también tendrá el barco muchas dificultades para navegar aunque haya agua. Por eso, hay que perder el miedo a la cirugía, no sea que estemos haciendo sufrir al enfermo y luego no se cure. Y mucho me temo que esta Reforma sea una reforma complaciente con el enfermo pues aterra hacerle daño. Espero que no tengamos que arrepentirnos pues entonces sí que el daño sería irreparable.