

DESAYUNO CON JUAN A. SAGARDOY

“La Reforma Laboral: ¿es la reforma que necesitamos?”

JUAN ANTONIO SAGARDOY, catedrático de Derecho del Trabajo, puso de manifiesto cómo en España todas las reformas las basamos en cambiar las leyes, cuando lo verdaderamente trascendente es cambiar la cultura laboral y la forma de trabajar empresarios y trabajadores. Además, la ley laboral es tremendamente resistente al cambio, de manera que solo cambian los temas que se refieren a las libertades públicas laborales, por su carga ideológica; los que se refieren a la relación laboral han pasado de una reforma a otra sin apenas modificación. Completa el panorama un tema grave: la falta de reconocimiento social que el empresario tiene en España y que se traduce en falta de afán emprendedor.

Los datos comparativos con la media de países de la OCDE en parámetros como la competitividad, el absentismo, la facilidad para hacer negocios, la flexibilidad de las relaciones laborales, la temporalidad, el coste del despido, la tasa de paro y el empleo juvenil ponen de manifiesto la grave situación en la que nos encontramos y la necesidad y urgencia de una reforma laboral en España. El Gobierno, tras mucho tiempo sin acuerdos, por fin se ha decidido a gobernar, pero lo ha hecho de manera insuficiente, porque la reforma efectuada no arregla los males que tiene el mercado de trabajo español. No se ha atacado en absoluto la raíz del problema en temas tan importantes como la temporalidad (solamente se ha endurecido el trabajo temporal), ni se ha resuelto la falta real de operatividad en los despidos objetivos, abocados a un proceso tan farragoso, por la necesidad de probar las causas, que el empresario prefiere la alternativa del despido exprés con indemnización de 45 días, ni se ha abordado la reforma de la negociación colectiva, que es la clave del arco del sistema. Y en cuanto a los descuelgues salariales de los convenios sectoriales, no se ha instaurado un método ágil y eficaz. Es positivo permitir que los agentes privados intervengan en la intermediación laboral. En definitiva, necesitábamos un quirófano y nos hemos quedado con una consulta.

¿Por dónde tendrían que ir las relaciones laborales? En opinión del Profesor Sagardoy, se debería:

1. Proteger más al trabajador que al puesto de trabajo. Hay que proteger al trabajador dándole empleabilidad mediante la formación.
2. Hacer mucho más flexible tanto la contratación como el despido e introducir políticas de protección muy activas cuando haya paro inevitable (oferta de empleo y reciclaje de los parados en lugar de subsidios).
3. Reformar la negociación colectiva, el gran mal de nuestra legislación. No ha sido abordado por la reforma. (De ello tratará en profundidad el Profesor Durán).

Federico Durán empezó destacando cómo, a diferencia de los que sucede en otros países de nuestro entorno, el empleo es el instrumento fundamental de ajuste que tienen las empresas para adaptarse al cambio de coyuntura, lo que explica que en España estemos

permanentemente instalados en tasas de desempleo sin parangón con otros países. La causa de esto es que tenemos un marco normativo laboral, basado en la rigidez, que dificulta enormemente la adopción de decisiones empresariales. Por esto necesitamos una reforma laboral que cambie las condiciones de trabajo.

La calidad de un marco laboral se aprecia en los momentos de dificultad, de caída de la actividad económica, no en los momentos de crecimiento, pues en éstos las empresas contratan cualquiera que sea el marco laboral existente. Mientras no cambiemos el marco actual no vamos a tener una solución definitiva a los problemas del empleo y a los problemas de la actividad empresarial.

Hay tres razones por las que el marco laboral es causa del problema:

1. Falta de flexibilidad o de adaptabilidad empresarial: dificultad del empresario para adoptar decisiones organizativas o productivas en el seno de la empresa.
2. Falta de confianza empresarial y consecuente atonía en la contratación.
3. La negociación colectiva, rémora para unas relaciones laborales más modernas y avanzadas, en lugar del acicate que debería ser y que de hecho lo es en otros países).

¿Qué ha hecho la reforma laboral en relación con estas tres cuestiones?

En cuanto a la primera, no ha hecho más que enredar. Seguimos instalados en una visión normativa en virtud de la cual el principio normativo es la rigidez: “todo lo que no está expresamente permitido, está prohibido”, cuando debería ser todo lo contrario, limitándose la legislación a establecer las rayas rojas que el empresario no puede traspasar en la adopción de las decisiones empresariales. Agrava este problema el intervencionismo administrativo y judicial, que se ocupa de temas que deberían corresponder a los sindicatos.

Nada se ha hecho tampoco en cuanto a la restauración de la confianza empresarial. Buena prueba de ello es que la contratación indefinida sigue sin despegar después de la reforma. Mientras no haya confianza empresarial no se recuperará el empleo.

La reforma no ha tocado para nada la negociación colectiva, que establece condiciones laborales rígidas e inmodificables en lugar de ser un instrumento para la adaptación flexible y razonable de las condiciones de trabajo, en gestión compartida con los trabajadores. Tal como está lo que hace es provocar una insensibilidad absoluta con respecto a las condiciones económicas, con situaciones absurdas de importantes subidas salariales en empresas con grandes pérdidas. De esta manera, la negociación colectiva acaba siendo una máquina de destruir empleo.

En España la negociación colectiva tiene rango de norma jurídica en lugar de ser lo que es: un contrato privado, y sigue aplicándose, vencido su plazo, hasta que no haya otro convenio que lo sustituya, por lo que resulta prácticamente imposible cambiar las condiciones pactadas.

Concluyendo, tenemos tres temas fundamentales sobre la mesa:

- a) Tratamiento diferencial de las Pymes. Deben tener un marco de contratación diferente. No debe aplicársele el Estatuto de los Trabajadores, sino el Código Civil.
- b) Relaciones laborales mucho más libres.
- c) Cambio en la negociación colectiva.

Si no resolvemos estos tres temas, la creación de empleo seguirá siendo muy susceptible al ciclo económico, el paro continuará alcanzando cotas muy altas y seguiremos hablando de la necesidad de una reforma laboral.