

## **EL CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL DE MACRON COMO EXPRESIÓN DE UNA LINEA DE TENDENCIA**

**Antonio Baylos**

**Publicado en el blogspot del autor el 21  
septiembre de 2017**

El programa presidencial de Macron prometía “liberar el trabajo y el espíritu de empresa”, para lo que preveía “simplificar el derecho del trabajo”, reducir el coste del trabajo, simplificar la vida de los empresarios y establecer un sistema para que aquellas empresas que contraten temporalmente regularmente y por tiempos cortos, coticen más a la Seguridad social y tengan una mayor presión impositiva. Lograr una “flexiseguridad a la francesa”, como ha señalado el Ministro del Trabajo.

Pero lo más llamativo es el proyecto de un Derecho del Trabajo “XXL” cuyas líneas generales, consultadas con sindicatos y asociaciones empresariales durante todo el verano, son las siguientes (tal como vienen resumidas por el EWC Council):

En primer lugar, los delegados de personal, los comités de empresa y comités de seguridad e higiene serán abolidos. En el futuro, sus funciones serán transferidas a un solo órgano de representación, como el que hasta ahora existe en las empresas de más de 300 trabajadores. El órgano de representación sigue siendo presidido por el empresario.

Los sindicatos y el empresario pueden sin embargo por convenio colectivo mantener las estructuras representativas antiguas o bien establecer otras de nuevo tipo.

Siguiendo la estela impuesta en las legislaciones europeas de los países sobre endeudados del sur a partir del Pacto del Euro en el 2011, el “Derecho del Trabajo XXL” establece la prioridad aplicativa

de los convenios de empresa sobre los convenios de sector. Estos convenios de empresa pueden establecer peores condiciones de trabajo y de empleo que las previstas en los convenios de rama, y pueden siempre concertarse en cualquier momento, aún durante la vigencia del convenio sectorial.

En el caso de desacuerdo en la negociación colectiva con los sindicatos, el empresario puede someter sus propuestas a referéndum entre los trabajadores directamente.

Esta “importación” del mecanismo alemán previsto para el fracaso del mecanismo de consultas con los comités de empresa por un referéndum entre los trabajadores, insiste en la idea de que la mediación sindical puede resultar un obstáculo a la iniciativa económica que sin embargo puede solventarse mediante la relación directa entre el empresario y sus trabajadores, sin que sea determinante el hecho representativo sindical.

Los despidos colectivos se facilitan mediante el abaratamiento de las indemnizaciones, fijando un tope reducido y fijo que da inicio a una escala en función de la permanencia del trabajador o trabajadora despedido en la empresa.

Se reduce asimismo la capacidad sindical en la negociación de los planes sociales, que era una de los rasgos distintivos del derecho de la crisis laboral de empresas en Francia.

Estos puntos son los que han generado la conflictividad sindical actual, que sin embargo no parece que tenga hasta el momento la capacidad de presión que se demostró frente a las reformas laborales llevadas a cabo por el gobierno Valls bajo la presidencia de Hollande, las muy importantes movilizaciones contra la Ley El Khouri.

Posiblemente el clima político ha variado y las posiciones de la izquierda política – la Francia insumisa – aparecen como relativamente residuales y, de rechazo, colocan en una posición de resistencia sin éxito a las reivindicaciones de la CGT, en un sindicalismo dividido en el que la CFDT funciona como la muleta sindical del plan de reforma del gobierno Macron.

Las ideas básicas de esta reforma, la consideración de los derechos derivados del trabajo en función del coste económico de los mismos

y, coherentemente con esta visión, la necesidad de que la ley favorezca el abaratamiento de los mismos para fomentar el “libre espíritu” del empresario, se acompañan de otra afirmación implícita, la de que los derechos colectivos encomendados a los sindicatos constituyen no sólo un obstáculo a la recuperación económica sino, más precisamente, son los responsables del desempleo.

La puesta en cuestión de la representación colectiva, cuya figura social por excelencia es el sindicato, se acompaña de mecanismo de despersonalización que buscan en la aceptación indeterminada por la mayoría de la plantilla de una empresa de la propuesta de gestión del empleo y de las condiciones de trabajo que el empresario ha planteado.

La tendencia que presenta esta reforma es la prescindibilidad de la mediación sindical que propende a ser sustituida por una relación directa entre el empresario y la generalidad de los trabajadores a su servicio, reemplazando así la participación de los trabajadores a través de la representación colectiva y sindical por una participación directa referendaria.

En las reformas laborales españolas, esta tendencia se manifiesta de manera diferente, mediante la sustituibilidad de la presencia sindical en empresas y centros de trabajo por mecanismos de representación de elección directa entre los trabajadores, como sucede en los casos de los períodos de consulta derivados de modificación de condiciones de trabajo o de despidos colectivos.

Pero la ley española mantiene la necesidad de una instancia de representación, aunque los elegidos “ad hoc” sean un remedio falso de la representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras afectados, mientras que la ley francesa salta sobre la participación por representación y se dirige directamente a la generalidad de la plantilla a través de la convocatoria de un mecanismo de aprobación de sus propuestas – rechazadas por los sindicatos - plebiscitario.

De alguna manera es la apropiación empresarial de la figura del referéndum como sustitutiva de la de la asamblea de trabajadores que sostiene la representación sindical, y que en la tradición de las organizaciones sindicales españolas tiene un gran peso.

Mientras que la asamblea pretende el fortalecimiento de la acción representativa del sindicato, sosteniendo sus propuestas, el referéndum se presenta como una llamada a la generalidad de los trabajadores para que desautoricen con su voto las proposiciones que los sindicatos han llevado a cabo en la negociación.

El derecho del trabajo de esta década del siglo se va progresivamente homogeneizando sobre las bases de unas líneas directivas que deterioran los fundamentos constitucionales que han dado forma asimismo a las declaraciones de derechos que dan sentido al modelo social europeo.

La remercantilización del trabajo, su consideración como coste económico que debe ser reducido como base para el despliegue de la libertad de empresa, y la progresiva puesta en cuestión de la función representativa de los sindicatos, son elementos comunes que se han ido plasmando sucesivamente en las reformas laborales que se han implantado a partir del 2010 en varios países europeos.

La re-regulación de este espacio es urgente, y el movimiento sindical europeo debe adoptarlo como un elemento central en su estrategia y sus prácticas.