

Reproducido en www.relats.org

LA REFORMA LABORAL: EL COMPROMISO EN EL GOBIERNO

Publicado en el blogspot del autor, octubre 2021

Llevamos desde hace al menos tres años con gobiernos de progreso cuyo programa incluye la necesidad de terminar con los elementos más nocivos de la reforma laboral del 2012 que produjo un intenso desequilibrio de poder entre empresarios y trabajadores, una extensa devaluación salarial y el empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo y de vida de una buena parte de la población trabajadora. Amparadas en las políticas de austeridad que generaron un incremento exponencial de la desigualdad en el interior de los estados que las aplicaron, fueron la consecuencia del condicionamiento político de unas “reformas estructurales” dictadas para poder sanear a un sistema financiero desarbolado sobre la base de su propia codicia corporativa y frente a cuyo mal funcionamiento ninguna de las instituciones de control, como el Banco de España, se activaron a tiempo.

Los tiempos están cambiando y la irrupción de la crisis sanitaria y económica en la escala global ha originado un cambio de paradigma en la respuesta política a la misma. La sostenibilidad social, con todo lo que eso implica, ha sido el eje en torno al cual se ha construido el pacto Next Generation, la suspensión de las reglas del equilibrio presupuestario y del Mecanismo de Estabilidad, en síntesis la inaplicación de las reglas de la gobernanza económica europea. España, en el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia, ha incluido entre sus compromisos los recogidos en la Componente 23 que describe el proceso de reformas ya iniciado mediante modificaciones legislativas importantes, y las materias sobre las que todavía tiene que legislarse antes de que acabe este año 2021. La llamada reforma laboral, que implica tanto la remoción de aspectos actuales de la legislación incompatibles con una negociación colectiva articulada y potente como el abordaje de nuevas materias centrales en la modernización y democratización de la economía española, se lleva negociando en el marco del diálogo social desde marzo del 2021.

Sin embargo, desde hace más de una semana, han aparecido noticias y declaraciones que han creado confusión y una cierta estupefacción, al cuestionar no sólo el método de negociación hasta ahora practicado por el Gobierno, que ha llevado a concluir nada menos que 12 acuerdos sociales en un año y medio, sino el alcance de los contenidos de esa reforma. Para sorpresa de muchas personas, se han sucedido declaraciones en las que parecía que, de un lado, el acuerdo con el empresariado era una condición de procedibilidad de la reforma

legislativa, lo que de hecho suponía reconocer un derecho de veto a la CEOE, y por otra que existía una divergencia profunda en los contenidos entre diferentes miembros del gobierno, personificados en las opiniones de las vicepresidentas Primera y Segunda. Además, el conglomerado mediático habitual, repicado luego por las redes sociales, se enredaba en la carga semántica de la palabra “derogación” frente a la de “rectificar algunas cosas”, o en la oposición entre “modernización” del sistema de relaciones laborales frente a la reversión de la reforma laboral del 2012.

A cualquiera de las personas que estamos relacionadas con el mundo del trabajo, este desconcierto nos ha causado un enorme desasosiego. Entendemos que restablecer la prórroga automática de los convenios cuando caducan y mientras se negocia su renovación, la erradicación de la posibilidad de que los convenios de empresa puedan fijar condiciones de trabajo y salarios peores que los convenios sectoriales, el reforzamiento del momento contractual en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y los “descuelgues” de convenios junto con la sustitución de las comisiones “ad hoc” en los centros de trabajo sin representación colectiva por representaciones sindicales, y, finalmente, la revisión de la subcontratación para evitar las devaluaciones salariales, aplicando a las empresas contratistas y subcontratistas el convenio del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, eran todos ellos los contenidos ya anunciados de lo que se viene conociendo como “derogación de la reforma laboral”, un conjunto de temas que ya habían sido prácticamente cerrados en el proceso de negociación emprendido.

Pero la reforma por abordar no sólo afectaba a estos elementos extremadamente lesivos de la normativa del 2012. Además de lo anterior, en el marco del proyecto de reformulación del cuadro institucional laboral ante la sostenibilidad social y la democratización del mismo, se entendía asimismo imprescindible incorporar a los mecanismos vigentes de ajuste de empleo basados en el despido un dispositivo de ajuste temporal sobre la base de la experiencia habida con los ERTE, en relación con un potente engranaje formativo de la fuerza de trabajo, además de lo que sin duda es la medida más importante de este proceso de reformas, la simplificación y reestructuración de la contratación temporal, verdadero lastre del mercado de trabajo español, que requiere una visión completamente nueva en línea con decisiones jurisprudenciales muy importantes tanto del Tribunal de Justicia europeo como de la sala de lo social del Tribunal Supremo español que garanticen la estabilidad en el empleo ante actividades permanentes de las empresas. Este es el segundo elemento del proceso de modificación legislativa que está en la base de la reforma que se intenta llevar a cabo en el marco del diálogo social.

Es decir, se está llevando a cabo un proceso de cambio normativo para eliminar del marco jurídico los preceptos de la reforma del 2012 que han alterado de forma sustancial el equilibrio entre el capital y el trabajo, han reducido la capacidad de negociación de los sindicatos, y han generado un proceso de devastación social, de devaluación salarial y de desigualdad material a la que tiene que ponerse fin definitivamente, y, simultáneamente, para conformar medidas efectivas en la lucha contra la precariedad por la estabilidad en el empleo y por la introducción de dispositivos de ajuste temporal de empleo como reacción prioritaria frente a las vicisitudes económicas, técnicas, organizativas o productivas, que afecten ala marcha de la empresa. Ambas vertientes se encuentran recogidas en la muy nombrada Componente 23 del Plan

Nacional de Recuperación y Resiliencia, y han sido a su vez aceptadas como un plan de acción del gobierno por la Comisión Europea.

En ese sentido, el comunicado que el martes 2 de noviembre ha emitido el Gabinete de comunicación de la Presidencia del Gobierno, tras la reunión de coordinación presidida por **Pedro Sánchez**, que ha contado con la presencia de las vicepresidentas **Nadia Calviño** y **Yolanda Díaz**, supone la confirmación de estas líneas de acción. El comunicado dice exactamente lo siguiente:

El Gobierno de España está definiendo las relaciones laborales del siglo XXI, cumpliendo con la palabra dada. Se trata de aprobar, antes de que acabe 2021, una legislación laboral moderna que revise los desequilibrios de la reforma de 2012 y deje atrás los problemas estructurales de nuestro mercado de trabajo, continuando con la senda que ya hemos iniciado con la derogación del artículo 52.d que permitía el despido por baja médica, los reglamentos de igualdad, los ERTE, la Ley Rider o el Trabajo a distancia.

En este sentido, de acuerdo al funcionamiento establecido el pasado 27 de octubre, esta mañana se ha mantenido una reunión en el seno del Gobierno para avanzar en las negociaciones con los agentes económicos y sociales, cumpliendo con los compromisos adquiridos tanto en el programa de coalición como en el Plan de Recuperación aprobado por el Consejo de Ministros y enviado a la Comisión Europea. La reunión se ha producido en un clima positivo y una actitud constructiva. Se ha constatado que:

1. El Gobierno está comprometido con la derogación de la reforma laboral de 2012 en los términos que establece el acuerdo de coalición y el Plan de Recuperación enviado a la Comisión Europea. La temporalidad y la precariedad son, junto al desempleo, las principales anomalías del mercado laboral español y estamos decididos a dejarlas atrás. Es imprescindible disponer de herramientas equilibradas en la negociación colectiva y al mismo tiempo, establecer condiciones claras para la subcontratación.

2. Sobre la base del trabajo realizado con los agentes sociales hasta el momento, el Gobierno busca, a través del diálogo social, un acuerdo con todas las partes justo y equilibrado. Esta voluntad es la mejor garantía de obtener una reforma duradera dentro del acuerdo establecido con la Comisión Europea en el Componente 23 del Plan de Recuperación.

3. El objetivo del Gobierno es construir un nuevo modelo de relaciones laborales para el siglo XXI que acompañe el proceso de modernización de la economía gracias a los fondos europeos, a través del diálogo social.”

Se trata por tanto de la confirmación de un compromiso que, de forma anómala, se había puesto en duda a través de ese proceso de deconstrucción informativa al que hemos asistido a partir del 21 de octubre. Ha sido un texto muy bien recibido por la Ministra de Trabajo, **Yolanda Díaz**, para la cual el acuerdo supone "una gran noticia para los trabajadores y trabajadoras de este país". Desde sectores socialistas del gobierno, se han interpretado estos movimientos de los últimos días como un intento del presidente del Gobierno por ensanchar las posibilidades de llegar a un acuerdo con la patronal. Lo que es evidente es que el debate en

el diálogo social va a continuar, pero con una fecha fija de cierre, urgida por la necesidad de presentar el cumplimiento del compromiso adquirido con Europa. Es el tiempo de una potente reforma laboral sobre la que hay una clara coincidencia de opiniones con vistas a una decisión política coherente con las mismas. Estaremos atentos a la continuación de estas dinámicas y a los resultados que de ellas se desprendan. Por el momento al menos, el compromiso del gobierno es claro y se ha puesto fin al desconcierto que se había instalado en la opinión pública al respecto.