

Estamos en la última semana antes de que se acabe el plazo que el gobierno de España y la Comisión Europea habían acordado para ultimar las reformas del marco de relaciones laborales prometidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia elaborado como uno de los componentes fundamentales para poder recibir los fondos europeos del plan *Next Generation*. Es importante destacar este hecho porque determina el contenido y alcance del propósito reformista que se ha sometido al largo debate en el seno del diálogo social que comenzó en marzo de este año y que ha sufrido algunos vaivenes y turbulencias ya en el otoño al cuestionarse la capacidad de decisión de quien llevaba el peso de la negociación, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, una crisis de confianza que fue prontamente solventada mediante la inclusión en la mesa de negociación de representantes de otros ministerios, en especial el de Inclusión y Seguridad Social y el de Economía, bajo la dirección del Ministerio de Trabajo.

El largo trayecto que ha recorrido el programa de reformas contenido en el llamado *Componente 23* del citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, ha puesto de manifiesto la dificultad de encontrar un punto de equilibrio que satisfaga a las representaciones enfrentadas de empresarios y de trabajadores, que tenían como referencia bipolar el arbitraje contrapuesto – y en la mayoría de los casos, abiertamente conflictivo – de las titulares de Economía y de Trabajo. La posibilidad del acuerdo a tres, que es el horizonte en el que machaconamente se mueven las declaraciones de los miembros del Gobierno, se enfrentan a considerables problemas.

Para la CEOE-CEPYME la negociación tenía como presupuesto básico acotar y restringir el alcance de los cambios propuestos en los tres grandes ámbitos de la reforma, negociación colectiva, subcontratación y contratación temporal como recurso a la flexibilidad externa y al ajuste de plantilla, y garantizar exenciones a las cotizaciones sociales en la trasposición del mecanismo de los ERTes como instrumento de amortiguación social experimentado con éxito durante el estado de alarma, a la “normalidad laboral” de la etapa post-crisis. No obstante, aún en el supuesto de que obtuviera importantes cesiones, la

mera posibilidad de prestar su firma a un acuerdo tan importante para la acción del gobierno, era un obstáculo poderoso frente al cual el empresariado se encontraba en una enorme dificultad, presionado por el Partido Popular – que ya había amenazado al presidente de la CEOE por los acuerdos alcanzados durante la crisis sanitaria – para quien resultaba decisivo restar la legitimidad que dan los agentes económicos a las decisiones del gobierno, preservando ante su electorado su capacidad de influencia y determinación de la actuación del empresariado como patrimonio político propio. Esta presión política sobre la CEOE-CEPYME se proyecta naturalmente sobre las organizaciones que la componen, algunas de las cuales son especialmente agresivas frente al programa gubernamental de reformas laborales, y están en la base del rechazo de la asociación empresarial al acuerdo sobre el salario mínimo del 2021, o explican las críticas a la desconvocatoria del cierre patronal previsto en el sector del transporte por carretera.

Para el sindicalismo confederal, el problema más considerable es el de calcular el punto a partir del cual lograr el acuerdo es, en si mismo considerado, más favorable que mantener posiciones de mayor incidencia sin que se traduzcan en un resultado final. La ventaja sindical en este proceso reside en que el temario del cambio legislativo está ya fijado en el compromiso del gobierno con la Comisión, y que por tanto quedan fuera de este proceso una serie de temas que siguen por así decir, pendientes de ser abordados fuera de lo acotado en la discusión emprendida. El debate subyacente sobre la reversibilidad de la reforma laboral del ciclo 2010-2012 no se ajusta a la realidad de un progresivo camino de cambios legislativos que comienzan en febrero del 2020, con la derogación del despido por absentismo, y ha seguido a lo largo de toda la legislación de excepción, con hitos fundamentales como la laboralización de los trabajadores de plataformas de entrega de mercancías, la regulación del trabajo a distancia, la transparencia retributiva y los planes de igualdad, y otras actuaciones no menos importantes como la ratificación de instrumentos internacionales muy significativos, la nueva configuración de la política de empleo y el plan de acción de la Inspección de Trabajo, entre otras cuestiones. El resultado concreto a que se llegue finalmente tiene que recoger modificaciones importantes en los puntos ya seleccionados como “más lesivos” para la acción sindical, que propician el bloqueo de la negociación colectiva contra el que se ha experimentado una fuerte movilización sindical en el último mes, y que se centran en la modificación de los arts. 84 y 86 ET, junto con el art 42 del mismo texto legal en la parte relativa a la aplicación del convenio colectivo a las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas. A esos elementos ya señalados – y reiterados desde el acuerdo alcanzado con el gobierno Sánchez en diciembre del 2018, nunca cumplido hasta el

momento – se añade ahora el tema trascendental de la reforma de las formas temporales de empleo. Y en ese punto, que no se contemplaba directamente en la reforma laboral del 2012, es donde se verifica la novedad y originalidad del proceso actual de modificación legislativa.

Para el Gobierno, resulta prioritario el acuerdo antes que el contenido de este. El pragmatismo del que quiere hacer gala el gobierno de Sánchez se despliega en la necesidad de contar con un aval tripartito a sus políticas laborales, lo que se traduce, según la visión de la Vicepresidenta primera y el área de economía, en la consideración del consenso con la CEOE como un requisito indispensable. La constatación de esa posición como un vector dominante en las decisiones finales del Presidente del gobierno, ha permitido al asociacionismo empresarial contar con un implícito poder de veto sobre el desarrollo del diálogo social, en el entendimiento de que el disenso sindical era, para este sector, un coste asumible. Sin embargo, la conclusión de este planteamiento no ha sido siempre tan lineal, y las advertencias sindicales, unidas a la existencia de un programa de gobierno pactado con el socio minoritario en el que se recogen una buena parte de las reivindicaciones del sindicalismo, han debilitado esta posición de fuerza del empresariado, apoyado en la mediación del área de economía, como se ha podido comprobar con la negociación del salario mínimo para 2021, la confrontación en el seno del gobierno y el desenlace final con el acuerdo entre el poder público y los sindicatos. Por otra parte, la posibilidad de una recuperación económica alentada por los recursos europeos favorece cambios de trascendencia en el marco institucional de las relaciones laborales, y la urgencia de recomponer una negociación colectiva en línea con los requerimientos del momento, que recupere nivel salarial y mejores condiciones de trabajo, y estos objetivos requieren un cambio legislativo en esa misma dirección.

En esas estamos, por tanto. No se sabe aún si el acuerdo tendrá tres protagonistas o si por el contrario se alcanzará un acuerdo bilateral con los sindicatos confederales. Pero de la situación actual se pueden extraer algunas conclusiones que sintéticamente se expresan a continuación.

En primer lugar, la reforma laboral en marcha no se puede desligar de una sucesión de cambios legislativos que han dado comienzo hace casi dos años, con la derogación del despido por absentismo, han proseguido con la emanación de un conjunto de normas relativas al derecho del trabajo de la emergencia guiadas por el principio de mantenimiento del empleo, han incorporado nuevas realidades derivadas del impacto de la digitalización en una perspectiva garantista y de creación de derechos, se concentran ahora en

una larga serie de temas que favorecen la negociación colectiva, disminuyen la precariedad en los procesos de subcontratación y, fundamentalmente, intentan recomponer el principio de causalidad en la contratación temporal, configurada no como un instrumento habitual de incorporación al trabajo sino como un útil para necesidades extraordinarias de la producción, mediante la reformulación de su tipología, además de incidir en la relación existente entre trabajo y formación mediante las formas contractuales apropiadas.

Pero a su vez, la reforma de la que hablamos no detiene el impulso reformista, que continúa en otra etapa. No solo se prevé una nueva negociación del salario mínimo para 2022 en el que se intenta llegar a la cifra redonda de 1.000 €, sino que se anuncian proyectos de ley trascendentales como la Ley de Empleo o proyectos normativos sobre participación en la empresa y participación institucional de sindicatos y asociaciones empresariales. Es decir, que frente a la idea que liga la capacidad de cambio a un solo acto derogatorio de la legislación de las llamadas “reformas estructurales” de la política de austeridad, se está realizando un movimiento en proceso que incorpora nuevas materias sobre las que legislar, cambia algunas reglas consideradas especialmente lesivas de aquel período y aborda temas centrales como la estabilidad en el empleo a partir de una institución, la temporalidad del trabajo, diferente a la que había empleado la legislación del ciclo 2010-2012, centrada en la extinción y el despido colectivo, incorporando el mecanismo RED como un instrumento que pueda emplearse como fórmula de salvaguarda del empleo en momentos de crisis evitando el recurso al ajuste externo de empleo.

Lo que hay que retener es que este desarrollo de alteración de las reglas que disciplinan las relaciones laborales se está haciendo desde la interlocución permanente con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas, en un ejercicio por tanto de participación democrática muy intenso, que además, y esto es lo trascendental, se orienta hacia el respeto y la garantía de los derechos de las personas que trabajan, ofreciendo medios de acción colectiva y nuevos derechos por ejercitar y desplegar en los lugares de trabajo. Esta orientación, que se solapa con la intención de reconfigurar los instrumentos de regulación del empleo y las formas de inserción laboral, debe ser subrayada porque se puede considerar una anomalía respecto de las reformas que se han venido haciendo en nuestro sistema desde mediados de la última década del siglo pasado. En efecto, ni la muy importante reforma laboral de 1994, ni la del 2002, ni desde luego las que se efectuaron en el ciclo de la crisis financiera y de la deuda soberana del 2010-2012, tuvieron como patrón de actuación la defensa de los intereses de los trabajadores, sino que vehicularon la flexibilización del trabajo como pauta, el reforzamiento de

la unilateralidad empresarial y el desequilibrio en la relación de poder en la empresa. Sólo la reforma del 2006 mantuvo una dirección contraria, pero su contenido fue muy limitado y prontamente engullido por la orientación dominante en favor de la potenciación de la libertad de empresa y la restricción de los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo. En consecuencia, la etapa que arranca del 2020 en nuestro país marca una inflexión importante en la orientación política y democrática de la conformación del marco institucional de las relaciones laborales.

Es seguro que, sea cual sea el resultado, la norma que resuma los cambios legislativos propuestos en esta fase del proceso de reformas, será recibida en función de la enorme expectativa suscitada. Como elemento significativo de la acción de gobierno, será criticada y ensalzada por partes iguales, en razón de la posición que ocupen sus detractores o sus partidarios, y el espacio mediático por tanto se poblará de opiniones al respecto. Desde la cultura de los juristas, el desenlace de esta etapa del proceso de reformas se centrará en el análisis de la norma que recoja los contenidos en ella abordados, y se producirá por consiguiente esa serie de intervenciones en las que se manifestarán las distintas opciones de política del derecho presentes en un discurso siempre anclado en la reflexión teórica y en la precisión de la técnica jurídica. En las páginas de NET21 este análisis crítico con toda seguridad recibirá un tratamiento constante, como hasta ahora ha ido sucediendo con todos los temas que ha ido abordando, en particular la última serie sobre los contenidos de la reforma laboral. Estaremos atentos a su desarrollo y a sus opiniones tan valiosas.