

EL RD-L 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE REFORMA LABORAL: TEJIENDO EL MANTO DE PENÉLOPE

JOAQUÍN APARICIO TOVAR

NET21 NÚMERO 8, ENERO 2022

Grandes historiadores, como Ramón Carande o Josep Fontana, han advertido que la historia no es una sucesión lineal en un camino de progreso hacia cada vez mayores cotas de libertad, igualdad y bienestar. No, ha habido sin duda avances aunque también retrocesos, pero los avances no han sido consecuencia de una regla interna de la evolución humana, sino “el resultado de muchas luchas colectivas”, como dijera el segundo de los historiadores recién citados. El Derecho del Trabajo ha sido uno de los más preciados frutos de esas luchas porque su esencia está en mediar en una relación entre quien tiene poder (el empresario) y quien no lo tiene (la persona trabajadora) garantizando a esta última unos derechos que tratan de preservar su dignidad y limitan (pero no extinguen) los poderes de aquél. El trabajo, objeto del contrato de trabajo, es algo muy delicado porque es inseparable de la persona que trabaja, por eso la OIT, en su Declaración de Filadelfia, dejó claro que el trabajo no es una mercancía, pero no por ello el Derecho del Trabajo está al margen de las tensiones sociales y económicas que hacen aumentar o disminuir, según que momentos, los poderes y derechos de cada una de las partes de la relación de trabajo. Todo esto es bien conocido, pero merece ser recordado ahora cuando se debate sobre la muy importante reforma que se ha acometido de nuestra legislación laboral.

Desde su promulgación en 1980 Estatuto de los Trabajadores ha sido objeto de más de cincuenta reformas parciales cuya justificación, para la gran mayoría de ellas, era adaptar la norma laboral a las exigencias de una política económica que, se decía, pretendía luchar contra el desempleo crónico de nuestro sistema productivo. Para ello, desde la reforma de 1984, pero sobretudo, desde la de 1994, poco a poco se fue deteriorando el principio de estabilidad en el empleo, hasta entonces considerado uno de los elementos vertebradores del Derecho del Trabajo, para dar entrada a la temporalidad en la contratación y con ella la precariedad en el empleo que se acentuaba con otras medidas como el uso masivo (mejor abuso) de la externalización productiva mediante contratas, subcontratas y otras figuras

jurídicas elegidas en el catálogo ofrecido a las empresas por el derecho mercantil. La reducción a la baja de los mínimos de derecho necesario y la apertura de espacios a la disponibilidad de los derechos fue colocando a los sindicatos en una posición contractual más débil. En este estado de cosas la reducción de los salarios, en especial los de los trabajadores temporales, era casi inevitable. La temporalidad pasó de ser considerada una necesidad "coyuntural" a enquistarse como permanente, aunque al mismo tiempo se intentase, al menos formalmente, guardar un cierto equilibrio de poderes en la dimensión colectiva.

Pero el gran salto en la deconstrucción de derechos de los trabajadores se dio con la reforma del PP de 2012. Una reforma (muy agresiva en palabras del ministro Guindos) hecha de modo unilateral y fuera del dialogo social que, entre otras cosas, aumentó los poderes unilaterales del empresario, facilitó sobremanera la externalización productiva, lo que llevó al uso abusivo de las empresas multiservicios con la consecuencia de situaciones de sobrexplotación de las personas trabajadoras, con los sangrantes ejemplos de las empresas cárnicas o las *Kellys*. Sobrexplotación que venía arropada por el deterioro de la negociación colectiva mediante la imposición de la preferencia applicativa del convenio de empresa sobre el de sector y la pérdida de la ultra actividad del convenio. Se buscaba también el debilitamiento de la posición contractual del sindicato para conseguir una fuerte devaluación salarial que efectivamente se produjo y provocó la aparición de la pobreza laboral, es decir, personas trabajadoras a las que su salario no les alcanza para salir de la línea de la pobreza. Todo ello se acompañaba con precariedad y abundante destrucción de puestos de trabajo en el empleo público. Con esta marcha atrás el Derecho del Trabajo se convertía en un apéndice ancilar de una política económica que trata a la persona trabajadora como un simple factor de la producción (un coste) utilizado según la cambiante conveniencia de los intereses empresariales y la coyuntura económica, que una lamentable jurisprudencia constitucional (con fuerte división) sancionó. Perdía así su esencia de proteger la dignidad de la persona que trabaja y, además, fracasaba en el objetivo de luchar contra el desempleo que en 2013 alcanzó casi el 26 por ciento y en 2018, a pesar de la mejora de la actividad económica anterior a la pandemia alcanzaba la cifra del 14,5 por ciento. El trabajo nocturno de Penélope destejendo el manto de los derechos dejó bastante desguarnecidas a las personas trabajadoras.

Pero con su trabajo diurno le toca ahora a Penélope, metida a jurista como diría G. Lyon-Caen, volver a tejer con nuevos materiales el manto de derechos laborales en favor de las personas trabajadoras. Conviene recordar que el RD-L 32/2021 viene precedido de importantes medidas como son las fuertes

subidas del salario mínimo interprofesional, la derogación del despido por enfermedad, aun justificada, que con brutalidad impuso la reforma de 2012, la legislación de emergencia frente a la pandemia que con los ERTES salvó tantos puestos de trabajo, la llamada *Ley Riders*, con el novedoso derecho a nivel mundial del acceso a los algoritmos por parte de los representantes de los trabajadores, la regulación del teletrabajo, los planes de igualdad, las auditorías retributivas, todo ello enmarcado por la revalorización de las pensiones de acuerdo al IPC y el Ingreso Mínimo Vital, a pesar de las dificultades que está teniendo en su aplicación.

Se ha dicho que el citado RD-L 32/2021 tiene una transcendencia histórica y si bien se mira, no es una afirmación exagerada por varias potísimas razones. En primer lugar, por ser fruto de la concertación social tripartita entre Gobierno, sindicatos confederales y la organización patronal. Algunas voces poco ilustradas han despreciado este origen pactado reclamando la sola soberanía parlamentaria. Ignoran que una democracia que merezca tal nombre no puede consistir en limitar la participación política de la ciudadanía a su convocatoria cada cierto tiempo a las urnas. Las democracias representativas necesitan para mejorar su representatividad y legitimidad abrir otros canales de participación para formar la voluntad política que gestione los asuntos comunes. Así lo entiende nuestra constitución cuando en su art. 7, en el Título Preliminar, destaca el papel de los sindicatos y las organizaciones empresariales en la defensa y promoción de los intereses “que les son propios”. También la Unión Europea destaca la importancia del dialogo social en la formación de sus políticas sociales. En definitiva, apostar por el dialogo social es expresión de un compromiso con los valores democráticos huyendo del *diktat* unilateral basado en una mayoría parlamentaria ocasional. Ciertamente alcanzar acuerdos es azaroso, pero es importante intentarlo. No hay que olvidar que la democracia consiste en el respeto a formas, procedimientos y también de que los contenidos de las normas se adecuen al Estado Social y Democrático de Derecho que tiene como valores superiores la libertad, la igualdad, la justicia y pluralismo político.

No es exagerado decir que es un acuerdo histórico, en segundo lugar, por su contenido. Hay que destacar, ante todo, que rompe la dinámica a la que antes se ha hecho referencia de apostar por la temporalidad en nuestras relaciones laborales. Ahora se reivindica el principio de estabilidad en el empleo con la preferencia del ordenamiento por el contrato indefinido y la exigencia de causas muy concretas para las dos figuras de contratos temporales, así como lucha contra el fraude de ley. Se introducen condicionantes a la externalización productiva, se abren mecanismos para la mejora de los

salarios, se potencia la formación profesional, se mejora la regulación de los ERTES y se crea el Mecanismo Red de flexibilidad y estabilización del empleo, se recupera la ultra actividad del convenio colectivo y se impone en materia salarial (que es el punto central) la preferencia aplicativa del convenio de sector sobre el de empresa, lo que da mayor poder contractual a los sindicatos.

No estamos, es cierto, ante un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, pero es un auténtico cambio de dirección en la dinámica histórica por la que desde años venía discurriendo nuestra legislación laboral. Ahora hay avances reales en la posición de las personas trabajadoras en la relación de trabajo que adquieren derechos que las protegen, lo que es ir a lo que es la esencia del Derecho del Trabajo, desdibujada en los últimos tiempos. Desde la nueva situación creada hay mucho camino por recorrer, que no siempre será fácil, pero se abren apasionantes tareas para los juristas del trabajo como tejedores (una imagen muy querida por el prof. Romagnoli) de un gran y bello tapiz de derechos en favor de las personas trabajadoras. Esta reforma puede que sirva también para contribuir a un cambio de nuestro modelo productivo, tan reclamado y necesario, para lo que los fondos europeos *Next Generation* serán de gran ayuda.