



Relaciones laborales: ¿Más reformas o cambio de modelo?

A juicio del autor, el mercado laboral español debe hacer frente con urgencia a dos grandes problemas: el del empleo y el de la seguridad jurídica de las actividades empresariales. Una forma de enfrentar estos problemas, y otros de menor relevancia, sería la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores. El actual ha sido modificado en numerosas ocasiones pero, aun así, recoge algunas regulaciones que han quedado obsoletas. Por otra parte, parece ya inaplazable la reforma de la negociación colectiva para hacer que los convenios recuperen su naturaleza contractual y se termine definitivamente con la ultraactividad.

Federico Durán López, Catedrático de Derecho del Trabajo. Garrigues Abogados.

El marco jurídico de las relaciones laborales viene, desde hace décadas, sumido en un vendaval de reformas que han buscado, en el nuestro como en otros países, la adaptación a las exigencias de una economía globalizada, abierta y constantemente cambiante, en la que los cambios en la organización del trabajo y de la producción, y en las condiciones en que se desarrolla la competencia económica, no pueden seguir siendo ignorados.

Se trata de garantizar la flexibilidad, frente a la rigidez. Flexibilidad de costes, de condiciones laborales, de organización de la producción. Si la adaptabilidad de las empresas, para hacer frente a un entorno competitivo

constantemente cambiante y cada vez más exigente, es frenada por el ordenamiento laboral, las consecuencias se traducen en pérdidas de empleo y de actividad económica y, por tanto, en empobrecimiento general.

El marco laboral español debe hacer frente, de manera urgente, a dos grandes problemas: el del empleo y el de la seguridad jurídica de las actividades empresariales. La reforma del 2012, y las sucesivas modificaciones normativas, han permitido avances en materia de empleo, pero tanto desde el punto de vista del nivel de desempleo como del ritmo de su reducción, y de la calidad del empleo que se está creando, se imponen nuevas actuaciones, dirigidas a fomentar y facilitar la contratación laboral.

Por otro lado, si la aplicación de la reforma ha permitido un ajuste de costes laborales significativo, que ha tenido efectos positivos en términos de competitividad (no tan positivos en relación con el consumo y la cohesión social) no solo no ha mejorado la seguridad jurídica de las actividades empresariales sino que ha agravado considerablemente la inseguridad. El ajuste de costes, aunque deben evitarse precipitadas tentaciones de recuperación de lo perdido, no tiene, probablemente, mucho más recorrido. Mientras que la recuperación de mayores dosis de seguridad jurídica para las decisiones empresariales es urgente.

HACIA UNA NUEVA NORMAL GLOBAL

Ello nos debe llevar a un nuevo planteamiento de reformas, mucho más ambiciosas que las precedentes. Habría que proceder, de una vez, a refundar el marco laboral. El Estatuto de los Trabajadores es una norma plagada de remiendos, muy anticuada en muchas de sus regulaciones y de una factura técnica en ocasiones muy deficiente, que sería preciso sustituir en su totalidad.

Mientras tanto, nuevas reformas concretas son necesarias. Reformas dirigidas, ante todo, a asegurar una razonable libertad de decisión empresarial en todo lo relativo a la organización del trabajo y de la producción, y a introducir flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo, en particular del tiempo de trabajo y de la movilidad funcional de los trabajadores. El mundo de la empresa no puede ser, como dice el Tribunal Constitucional en su sentencia de 22 de enero de 2015, un mundo de decisiones “regladas”, sino que tiene que dejar margen a decisiones discrecionales (no arbitrarias) del empresario.

También, reformas dirigidas a otorgar un mayor papel regulador al contrato individual de trabajo, permitiendo un mayor campo de juego a la autonomía individual, tanto a la hora de configurar el vínculo laboral como el contenido de la prestación.

En tercer lugar, deben revisarse las figuras contractuales y los mecanismos de inserción laboral. No deja de ser curioso que una de las medidas ensayadas en Italia sea la introducción de un contrato temporal sin causa, con un máximo de tres años de duración. O sea, nuestro viejo contrato temporal para el fomento del empleo, que permitió un aumento significativo de la contratación.

VOLVER AL MODELO FRANCÉS

En cuarto lugar, urge restablecer la seguridad jurídica en los procesos de reestructuración empresarial. El control

judicial introducido a raíz de la supresión de la autorización administrativa para los despidos colectivos, se ha revelado claramente disfuncional. Habría que plantear una solución como la adoptada en Francia, estableciendo un trámite de homologación administrativa del procedimiento de despido colectivo, para garantizar el cumplimiento de los requisitos formales y evitar su control judicial (incumplimientos formales en los que se han basado la mayor parte de las declaraciones de nulidad del despido. Esta figura de la nulidad, por lo demás, plantea más problemas de los que pretende resolver y debería ser suprimida). Garantizado el cumplimiento de los requisitos formales y de los deberes de información y de negociación en particular, el control judicial debe quedar muy limitado evitando la suplantación, por el juez, del papel del empresario.

Y en quinto lugar, la reforma de la negociación colectiva es inaplazable. El convenio debe recuperar su naturaleza contractual (olvidando su pretendida naturaleza normativa, heredada del corporativismo), su eficacia limitada (a quienes negocian y a los representados por ellos, y no general a todos los potencialmente incluidos en el ámbito de negociación), y la prevalencia del ámbito de empresa sobre cualquier otro. Y, sobre todo, debe terminar la famosa *ultraactividad*, que impide la renovación de los contenidos convencionales y fomenta una negociación inflacionista. El convenio, terminada su vigencia, debe dejar de ser de aplicación y el legislador, para evitar el virtuosismo interpretativo judicial (que se manifiesta en la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2014), debe aclarar cuáles son las consecuencias de esa pérdida de aplicabilidad, para que no nos encontremos, con una doctrina judicial que sostiene que aunque el convenio pierda aplicabilidad las condiciones de trabajo reguladas en el mismo deben seguir siendo de aplicación (y no es un juego de palabras, sino que es tal y como se describe: el convenio deja de ser aplicable pero debe seguir siendo aplicado).

LA SINGULARIDAD DE LAS PYMES

Una coda final. Con algunas excepciones (tutela antidiscriminatoria, salario mínimo, jornada máxima, normativa de seguridad y salud en el trabajo), el grueso de la legislación laboral debe dejar de ser de aplicación a las pequeñas empresas. La normativa laboral en general, y la del Estatuto de los Trabajadores en particular, está elaborada pensando en la gran empresa industrial. Las pequeñas empresas, con las excepciones indicadas, deben quedar fuera de esa regulación, y sujetas a la normativa contractual general. Eso permitiría una potenciación de la contratación y del empleo en las pequeñas empresas, con un efecto dinamizador del mercado de trabajo muy importante. ■