

FUNDADO EN 1903 POR DON TORCUATO LUCA DE TENA

Derogar por derogar

POR JUAN ANTONIO SAGARDOY

«Yo comprendo que la ruta política incluya promesas altisonantes, y una de ellas de gran eco social es la derogación. Derogación de todo lo que hizo el anterior. Pero, ¿derogar por derogar? En principio eso es muy negativo por la inseguridad que produce, pero, evidentemente, lo que no haya funcionado o se vea muy negativamente para la mejora económica y social hay que modificarlo. Sin embargo, lo que va bien será mejor no tocarlo»

UNA de las características más positivas de la normativa legal es su adecuación a la realidad social y económica que intenta regular. La norma legal debe ser realista si quiere -como debe- ser eficaz. Y dado que la realidad social es mutable, la ley debe tener también la flexibilidad que exige esa realidad cambiante. Si no es así, la norma contendrá un desiderátum ajeno a la realidad, y estaremos creando material de biblioteca, normas ineficaces, y una norma ineficaz es lo peor que puede ocurrir a una disposición legal, pues deja de cumplir su papel esencial de ordenación de la realidad social.

La Ley debe perseguir un ideal, pero tiene que amoldarse a lo real. La ley laboral debe ser siempre progresista, pero eso no significa que otorgue cada vez más poder o más beneficios a una de las partes del contrato, empresario o trabajador. Progresista es aquello que cada vez potencia más el equilibrio entre los distintos ámbitos de interés que toman parte en el tema. Evidentemente, ello presupone que la norma contenga unos estándares razonables de derechos y deberes como algo mínimo e inderogable, y a partir de ahí la ideología del Gobierno y el poder de sindicatos y patronales serán los que manejen el contenido de la ley laboral.

En España, aparte del reconocimiento de la libre sindicación, la negociación colectiva y la huelga, hemos tenido varias leyes reguladoras del contrato de trabajo: la de 1926 (con la Dictadura de Primo de Rivera); la de 1931 (con la II República); la de 1944 (bajo el Régimen Franquista), y el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (modificado varias veces, pero sin perder lo esencial de su contenido). La ley del 44 tuvo un contexto que la diferenciaba profundamente del estándar europeo, como era la falta de negociación colectiva auténtica -por la falta de libertad sindical- y el protagonismo potentísimo del Estado en las relaciones laborales. Aparte de eso, el contenido de la ley del 44 en muchos de sus apartados era similar a lo dispuesto en las distintas leyes de contrato de trabajo: el concepto de contrato, la carrera profesional, etc.

Pero es cierto que a lo largo del tiempo las sucesivas leyes centrales del contrato de trabajo han ido mejorando el estatus laboral de los trabajado-



NIETO

res sin que, salvo contadas excepciones, dicho estatus haya ido a peor para los trabajadores, y cuando ha ido a peor -en el sentido literal del término- ha sido en un contexto global mejor que amortiguaba o compensaba ese 'empeoramiento'. Es decir, que a nivel global los trabajadores han ido mejorando su posición económica y social a lo largo del tiempo, aunque en algunos aspectos de la relación se haya podido dar algún empeoramiento singular, siempre compensado con la mejora global.

El anterior gobierno emprendió y culminó una reforma laboral que yo calificaría de equilibrada y que ha dado buenos frutos, sin lugar a dudas. Y, recientemente, como era de esperar -por el cambio de las fuerzas políticas que sustentan al Gobierno- se anuncia otra reforma laboral. Pero esa reforma anunciada tiene un carácter singular, pues no es una reforma de la reforma anterior, sino que es su derogación (eso es lo que se anuncia). El término 'derogación' tiene un valor muy notable, pero también el peligro de llevarse por delante regulaciones que han demostrado su eficacia y que merece la pena seguir con ellas. Las reformas labora-

les, para su eficacia, deben poseer una cualidad indispensable, como es el equilibrio regulatorio de los grupos de interés en juego: el laboral y el empresarial. Y hoy en día creo que es lo justo decir que poseemos una legislación equilibrada, especialmente por el protagonismo de la autonomía colectiva, que permite a sus titulares (trabajadores y empresarios) defender con eficacia sus respectivos intereses.

La reforma no se debe traducir necesariamente en 'derogar', sino en modificar la normativa vigente en lo que sea necesario para lograr dos objetivos esenciales: paz social y prosperidad económica. La última reforma laboral ha funcionado razonablemente bien, por lo que solo habría que modificar lo que sea necesario con vistas a su eficacia y contribución a la prosperidad que incluye, necesariamente, a los trabajadores. La prosperidad en el mundo laboral nunca debe ser unilateral.

Yo comprendo que la ruta política incluya promesas altisonantes, y una de ellas de gran eco social es la derogación. Derogación de todo lo que hizo el anterior. Pero, ¿derogar por derogar? En principio eso es muy negativo por la inseguridad que produce, pero, evidentemente, lo que no haya funcionado o se vea muy negativamente para la mejora económica y social hay que modificarlo. Sin embargo, lo que va bien será mejor no tocarlo.

Si nos asomamos a la normativa laboral de los países de nuestro entorno político y social, y en concreto a los países de la CEE, nuestro estatus legal es perfectamente homologable. De ahí que no precisemos de grandes reformas. Pero evidentemente habrá que hacer las reformas necesarias para que haya más prosperidad económica y una mejora del estatus de los trabajadores. Para ello hay que hacer un examen de lo que tenemos, de lo que nos falta y de lo que tenemos con necesidad de reformas. Pero a estas alturas legislar en el campo laboral con unos anteojos predominantemente políticos puede resultar suicida.

Yo soy optimista en estos momentos en cuanto a la evolución económica y social, y lo soy porque aprecio que se dan las condiciones para que así sea. Y lo único que puede estropear dicha evolución es la primacía partidista de nuevas regulaciones sin atender con criterios objetivos a los cambios que precisa nuestra realidad laboral. Pero derogar por derogar en atención a quién realizó la anterior normativa es claramente nefasto.

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea
es catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Académico de número de la Real
de Jurisprudencia y Legislación