

Opinión

Reformas y contrarreformas: proyecto inacabado



Fabián Márquez

Hemos de recordar que el Estatuto de los Trabajadores nace por imperativo de la Constitución, que impone a los gobiernos la regulación de un marco laboral específico de los trabajadores y no de otros colectivos. Tal prescripción es un signo más de hasta qué extremo la Carta Magna es una norma de naturaleza social que, en cuestión tan importante como una relación laboral, por esencia bipartita, sugiere la posibilidad de que la ley se entrometa y establezca premisas que modifiquen la naturaleza puramente contractual de tales relaciones, relegando al Código civil y sobreponiendo la ley laboral.

Esta pugna justifica en buena parte que no disfrutemos de un mercado laboral estable. El Estatuto de los Trabajadores ha sufrido hasta ahora, según nuestra contabilidad, 53 reformas, tres en los últimos tres años: registro, despido objetivo (52 d) y plataformas laborales, pero retrotrayéndonos unos pocos años, la importante reforma de 2012 (Gobierno Rajoy) ha sufrido las invectivas de la jurisprudencia de los tribunales, que han masacrado por nulos e ilegítimos a los llamados 'convenios golfos', negociados en fraude de los sectoriales preexistentes, o ha suprimido la virtualidad jurídica del contrato con periodo de preaviso de doce

meses. Todo ello para asentar una práctica laboral consolidada que no ha otorgado al empresariado "patente de corso" alguna. Es decir, para firmar un contrato sigue siendo preciso que haya una causa que lo justifique, y esta misma circunstancia impone la duración del mismo, al margen o no de la dicción de dicho contrato, ya que, si éste es temporal y su causa no, los tribunales dirán que es un fraude de ley, y declarará tales contratos indefinidos.

La cuestión más importante a resolver está ligada con la causa que justifica las decisiones empresariales y con la necesidad que impone la ley de que no dependa un contrato, tampoco un convenio colectivo, de la voluntad de una de sus partes. El debate sobre si los convenios deben ser 4 o 41 es un tanto innecesario, porque los contratos deben ser fijos o temporales a tenor de la prestación que se pretenda conseguir de los trabajadores a través de ellos. Podríamos contraargumentar que lo que define tal situación es la existencia o no de una condición resolutoria que justifica la rescisión del contrato por causa no dependiente de la voluntad del empresario, sino ajena. Sentado este punto de vista, es relativamente fácil consensuar una reforma que incluso aborde el delicado problema de los contratos fijos discontinuos o de temporada, o los de tiempo parcial que nacen con visos de temporalidad y, sin embargo, la causa que lo justifica es claramente intemporal e indefinida, lo que obligaría a objetivar las condiciones que justifican la

no llamada y los efectos de ésta. No debería haber problemas para que el empresariado español negocie con la ministra Yolanda Díaz y los sindicatos un estatus jurídico en el que estas observaciones encuentren asenso firme en defensa de la estabilidad del empleo. Y ello no tiene por qué poner en entredicho el contrato clásico de la construcción, de obra o servicio determinado aceptado y

pactado por las partes, y que tiene razón de ser en la causa que lo justifica.

El coste del despido

En la Transición política española, la CEOE de la época no pretendía incrementar la temporalidad, sino reducir el coste del despido, y no lo consiguió hasta 1996: 33 días por año de servicio y dos años máximos; 20 días el despido objetivo y 12 días al-

gunos contratos temporales. Con tales cuantías seguimos ocupando un lugar de privilegio en el balance europeo. En la Transición, los gobiernos ofertaron a la CEOE, primero UCD y después Felipe González, un contrato temporal no causal, o incluso otro de nueva actividad, con una causa tan difusa y atrabiliaria que no aguantó mucho tiempo el embate de los tribunales de justicia. En medio de esa controversia, la CEOE siempre defendió que el despido en España era demasiado caro, los empresarios disponían de enormes cortapisas para tomar decisiones fundamentales referentes al funcionamiento de las empresas y su competitividad, y que reformar el mercado de trabajo en línea congruente con la flexibilidad que imponían los mercados internacionales, era una cuestión vital que no admitía espera.

A las reformas legales del Estatuto de los Trabajadores deberíamos añadir que, en paralelo, se han firmado más de 15 acuerdos de negociación concertada por las cúpulas sindicales y empresariales que han afectado a la negociación colectiva, a la formación continua, a la mediación y el arbitraje, y otros, a los que debemos añadir 7 acuerdos tripartitos o pactos sociales en los que ha participado el gobierno de turno, y ello se ha producido con ejecutivos populares y socialistas, lo que consolida la concertación social como un valor constitucional de importancia no despreciable.

Presidente de Analistas de Relaciones Industriales



Yolanda Díaz, vicepresidenta tercera y ministra de Trabajo.