

Aquí, frente a la reforma laboral

El autor expresa sus dudas sobre un decreto legislativo complejo, que no avanza en la flexibilidad y que impone obstáculos para la contratación de nuevos trabajadores

JAVIER HERVÁS MARTÍNEZ

Aquí estamos, ya sin el bagaje político, ya sin la discusión de lo que pudo haber sido y no fue, llamados al entendimiento, llamados al análisis y al trabajo: la reforma y yo.

Como era de suponer, la primera lectura se hace densa, la segunda enquistada: hay que dejar reposar el Decreto. Conversamos con nuestros compañeros de viaje habituales: responsables de asesoría jurídica y de negociación de sindicatos más representativos, colegas abogados, directores de recursos humanos, jueces de lo social, cargos de la administración laboral..., entre todos tratando de encontrar las primeras respuestas a cómo el nuevo marco legal nos va a definir las reglas de nuestra batalla diaria de hacer que los recursos humanos y, en concreto, las relaciones laborales, no hagan más pesada la difícil tarea de hacer que nuestras empresas se entiendan con nuestros trabajadores, de hacer que la convivencia entre intereses empresariales y de los trabajadores siga surgiendo el entendimiento necesario para hacer avanzar cada una de las empresas y los centros de trabajo, en los que se pone de manifiesto que el interés inmediato y cotidiano de empresarios y trabajadores dan frutos relevantes que superan lo legislado en materia de flexibilidad, contratación y extinción.

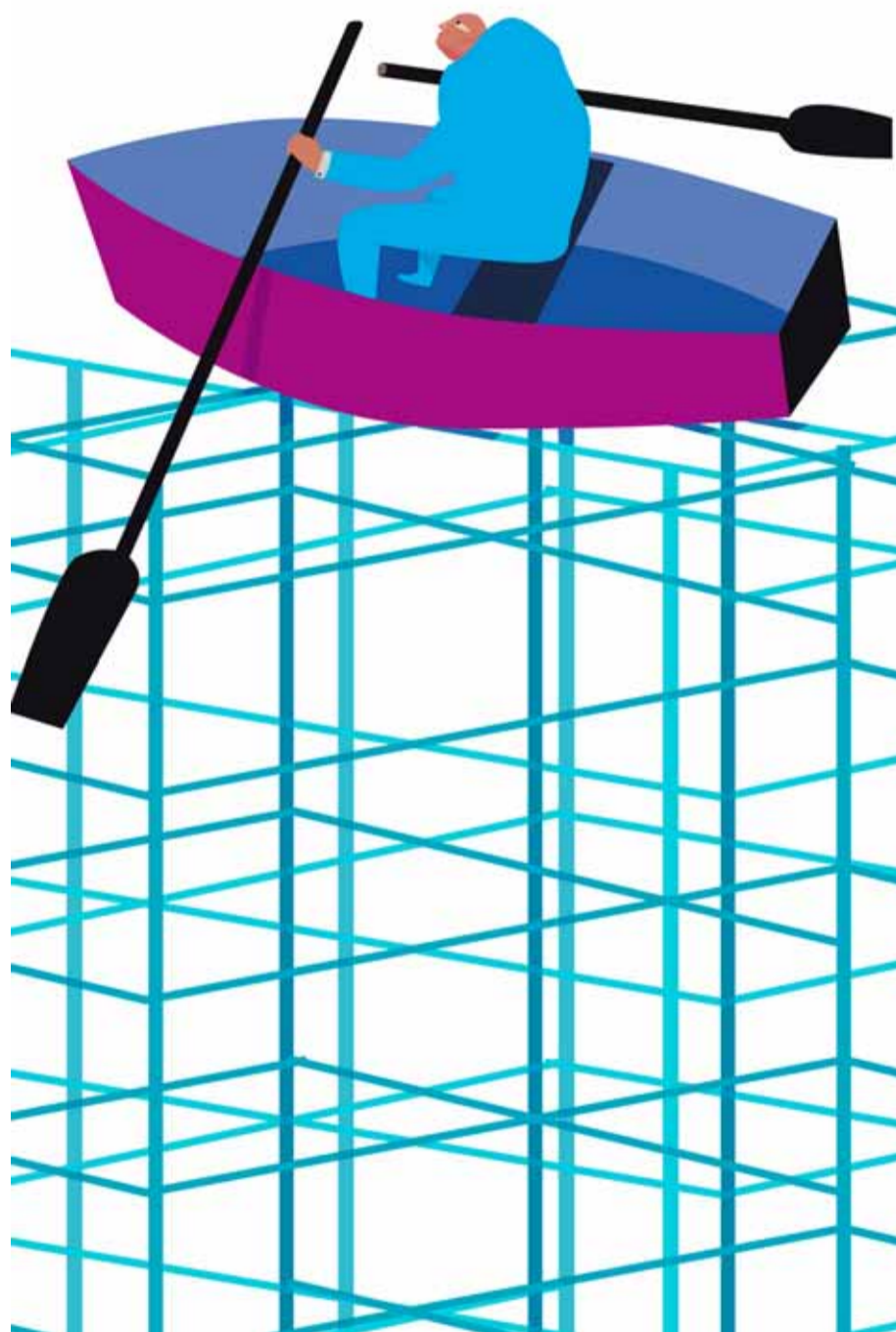
Durante la larga travesía que han supuestos los años 2008, 2009 y el primer semestre de 2010 ha habido una efectiva reforma laboral: la de los directores de recursos humanos y los comités de empresa. Ambos, en el interés común de sacar hacia delante proyectos empresariales o de salvar lo que se pudiera de algunos de ellos, han echado horas de trabajo para suplir las rigideces de la legislación, el encorsetamiento de la jurisprudencia de lo social y el celo de la administración pública por cumplir y hacer cumplir la pesada carga de la tramitación administrativa de los procesos de negociación colectiva necesarios para atender cualquier reestructuración. La imaginación, en este periodo, ha volado lejos.

Así, en este tiempo, muchos entendieron que el convenio colectivo ha perdido su condición romántica de «cuerpo de contrato y alma de ley» para ser el elemento esencial de análisis de costes de las empresas. Otros tantos han llegado al convencimiento que lo mejor para subsistir es diversificar los riesgos en la contratación de los que prestan servicios para lograr el fin común de un producto final y, por ello, admitir que pueden convivir bajo el mismo techo empresarial el trabajador por cuenta ajena, fijo o temporal, el autónomo, dependiente o el de toda la vida, la subcontrata, ordenada y puesta al servicio del fin común, y la cooperativa o la sociedad anónima laboral. Y, por último, también otros convinieron que quizá lo mejor era buscar alternativas en ajustar salarios a productividades o en ajustar el tiempo de trabajo al trabajo existente.

También ha habido dolor; mucho dolor, porque, a veces, para tratar de que las empresas ajustaran sus necesidades a los mercados, algunos trabajadores han pasado grandes dificultades para poder ir ellos al mercado. Otros, muchos, fueron despedidos.

La apatía del legislador y la falta de entendimiento entre los dirigentes de los agentes sociales, por tanto, han llevado al ciudadano en su condición de empresario y trabajador, según tocara, a experiencias satisfactorias o traumáticas. Y ahora toca la reforma.

Tras dos años y medio solos frente al peligro, la sensación primera frente al Decreto de reforma es que nuestra vida no va a cambiar mucho: la complejidad se ha instalado en la normativa laboral tanto que la ha hecho im-



AJUBEL

predecible para empresarios y trabajadores. Alguna lectura más tarde, y los primeros encuentros con la realidad y los colegas, alcanzamos las primeras conclusiones. A saber:

► **COMPLEJIDAD.** En nada se mejora la complejidad de saber/conocer qué requisitos son necesarios para contratar, de qué modo y con quién, para tanto cumplir la legalidad como poder ser bonificados sin temor a que en revisiones posteriores de la inspección de trabajo nos digan que aquella transformación de temporal en indefinido o aquella contratación indefinida son ajenas a algún requisito formal o al cumplimiento de la legalidad y que habremos que devolver las bonificaciones, además de abonar la correspondiente sanción y no poder extinguir los contratos de trabajo con la nueva indemnización de 33 días.

► **FORMALIDADES.** Nos vamos a encontrar más cómodos con las extinciones por despido objetivo, no por ser más sencillo entender las causas, sino por quitarnos de encima la compleja losa de las formalidades que, en épocas pasadas y llevadas al extremo, han hecho sucumbir a tanto pequeño empresario en las puertas de los juzgados.

► **OBSTÁCULOS.** Será obstáculo para el desarrollo de las nuevas contrataciones constreñir la movilidad en el grupo de empresas y la posibilidad de generación de nuevas empresas prestatarias de servicios con la vinculación de ambas figuras a la concatenación de la contratación temporal. No hace bien ni a empresas, ni a trabajadores. A las primeras, porque no todas, y menos las pymes, tienen la fortaleza económica para afrontar los costes constantes de un plantilla indefinida, y a los segundos, porque no todos los trabajadores tienen como fin último continuar en empresas que no les aportan una mayor proyección al estar lastradas por los costes de la contratación indefinida, o porque simplemente quieren un trabajo que les permita sufragar ciertos gastos durante su periodo de formación o de maduración de sus propios proyectos vitales.

► **TEMPORALIDAD.** Dudas se ciernen sobre la nueva injerencia del legislador en la forma de contratar: ya son años de una reforma legislativa sobre cómo contratar, los mismos que cada reforma no ha logrado el objetivo propuesto de reducción de la temporalidad. Muchos deducimos que dotar de un mayor espacio a la negociación colectiva sectorial o de

empresa permitiría ajustar con mayor facilidad el cómo contratar en cada sector, y reequilibraría la balanza fijos/temporales de modo natural. Más aún, dado que la nueva norma extiende la representatividad sindical para la modificación de condiciones de trabajo, a través de este mismo mecanismo se podría generar el espacio necesario para modular y ajustar la contratación.

► **TUTELA JUDICIAL.** Debería dar juego en la extinción por causas objetivas, individual o colectiva, la «razonabilidad mínima» desligada por fin de la «viabilidad empresarial» y examinada desde la necesaria perspectiva de evitar que entre lo razonable y lo irrazonable se vayan dejando en el camino puestos de trabajo: así lo cuenta la reciente historia de la jurisprudencia del despido objetivo ligada a la realidad empresarial. La tutela judicial y administrativa sobre las decisiones empresariales debería hacerse desde la nueva perspectiva que, al parecer, el legislador da acerca de cómo examinar la decisión del empresario: prima la pervivencia de la empresa.

► **FLEXIBILIDAD.** Flexibilizar se ha puesto caro: plazos improrrogables frente a decisiones complejas e imposibilidad en los convenios colectivos de empresa acogidos al Título III de que el empresario pueda modificar colectivamente si no hay acuerdo con la representación de los trabajadores, cuestión que sí podrá hacer aquel empresario que en vez de acudir a la formalidad estatutaria acuda al pacto colectivo en desarrollo de convenios sectoriales.

► **DESCUELGO.** Flexibilizar también se ha puesto complejo: y si los trabajadores no quieren la representación de los sindicatos, y si los sindicatos no pueden, por falta de medios, ejercer las nuevas funciones de representación en los plazos previstos, y si los empresarios no pueden converger con los convenios colectivos del sector en los plazos previstos para después del descuelgo salarial... No será fácil conjugar la necesaria eficacia que exigen los procedimientos flexibilizadores con tanto condicional. Nunca nada fue sencillo en la dialéctica empresa-trabajador, así lo cuenta la historia, pero también es cierto que del resultado de esta dialéctica los distintos legisladores han obtenido las enseñanzas necesarias para hacer progresar la legislación laboral tratando de respetar el equilibrio necesario y demandado por cada una de las partes: que no fuera injerencia absoluta en el fin último del empresario de obtener un beneficio económico a su inversión, y que garantizase el bienestar del trabajador al poder obtener éste un fruto adecuado de su prestación de trabajo. La cuestión última a resolver, por tanto, es si esta reforma acoge este principio: algunos queremos pensar que sí.

«Hemos remado en una tormenta perfecta que ha hecho tambalearse las relaciones laborales del país»

Y es así nuestra forma de pensar porque a pesar de las dificultades expuestas, —y que nos hubiera gustado que el legislador nos hubiera dotado de vías más transitables y seguras—, la experiencia nos dice que tras haber remado durante dos años y medio dentro de una casi tormenta perfecta que ha hecho tambalearse tantos cimientos de la cultura reciente de las relaciones laborales en nuestro país, todos hemos salido fortalecidos en nuestra capacidad negociadora enfrentados empresa a empresa a la necesidad de resolver los problemas concretos de cada caso. Si se ha hecho con un marco legal más rígido, se debe pensar que se puede seguir haciendo.

Javier Hervás Martínez es socio de Cuatrecasas.