

La modernización del mercado laboral

En la crítica –a veces despiadada– de la Reforma de 2012 se ha centrado el foco excesivamente en el aspecto social menospreciando el necesario motor económico, vital para la creación de empleo.



Juan Antonio Sagardoy

Catedrático de Derecho del Trabajo y Académico numerario de la RAJYL

Todo el entramado legal del trabajo por cuenta ajena está íntimamente ligado a las evoluciones progresivas de la técnica, de la mentalidad social, de la situación macroeconómica y de las ideologías políticas.

En lo que se refiere a la situación macroeconómica, el Derecho del Trabajo, si no quiere convertirse en un mausoleo de ilusiones, debe tenerla muy presente. No puede legislarse del mismo modo en situaciones de crisis que en situaciones de bonanza. Parece evidente. Pero, al respecto, conviene precisar que, con independencia de las situaciones económicas, el Derecho del Trabajo tiene una “caja negra” insobornable e infranqueable a la coyuntura, y esa caja, con sus contenidos, ha de conservarse por encima de todo.

Los derechos a un salario digno, el respeto a la dignidad de la persona, la limitación de la jornada, la defensa activa de la salud laboral, la sindicación, la autonomía colectiva, el derecho de huelga y el acceso sencillo a la justicia, son entre otros los contenidos inmutables de

Si no se hubiera reformado la ley el paro sería mayor porque uno de sus rasgos era prevenir la extinción de contratos

esa caja acorazada de los trabajadores de los siglos XX y XXI. Son las “líneas rojas” que no pueden traspasarse, sin graves perturbaciones sociales. Ahora bien, sería un flaco servicio a los propios trabajadores que todos sus derechos fuesen inmutables, intocables, que se petrificasen. Ello podría llevar, como en ocasiones ha llevado, a poner en peligro la propia supervivencia de la empresa. Máxime en tiempos como los actuales de economías globalizadas.

Debe tenerse en cuenta que los crecimientos económicos, por muy espectaculares que sean, si no van acompañados de un reparto equitativo de los resultados, o mejor aún, de unos postulados de justicia social acaban siendo crecimientos aborrecibles por la inestabilidad que traen aparejada. La Historia, siempre maestra de lo que hay que hacer y de lo que no hay que hacer, nos muestra con enorme contundencia –véase siglo XIX y mitad del XX– cómo las mejoras económicas que no atiendan al factor social acaban siendo gigantes con pies de barro. Y en esa tarea, el Derecho del Trabajo y, más concretamente, la ley laboral y el convenio colectivo terminan siendo el microclima apropiado para el crecimiento. El crecimiento no puede ser unilateral, ha de ser global.

Dicho todo lo anterior conviene con serenidad de espíritu examinar si la Reforma de 2012 ha supuesto una voladura de esas “líneas rojas” y si ha consagrado el poder directivo empresarial como el único protagonista del contrato de trabajo. Vaya por delante mi opinión franca y clara de que no es así. Es cierto que todas las reformas habidas y mención hecha de la trascendente de 1994 que marcó el camino a seguir, la Reforma que ha sido recogida en la Ley 3/2012 de 6 de julio, es sin duda alguna la más trascendente porque ha supuesto un cambio profundo de nuestro sistema normativo laboral.

creación de empleo. Yo he pensado siempre y ahora más, que la clave de arco está en una equilibrada combinación de los intereses económicos y los sociales, sin abusos y con un ejercicio serio de la Responsabilidad Social.

Reforma quirúrgica

Evidentemente que la Reforma de 2012 es una reforma quirúrgica pero de algún modo necesaria por la ineficiencia de la normativa existente para la creación de empleo. Y aunque efectivamente y de modo inmediato la reforma no ha creado empleo, sí que lo va haciendo poco a poco, como lo demuestran los datos de 2014. Pero si no se hubiera re-

malas velas harán difícil o pesada la navegación. Máxime en estos tiempos de despiadada globalización. Creo que no es un buen acicate para el empleo, enfrentar al Derecho del Trabajo como protector de los derechos de los trabajadores y de la ciencia económica, como valedora de los empresarios. Hay que lograr, un Derecho del Trabajo compatible con la eficiencia económica.

De cualquier modo las opiniones doctrinales, de indudable valor, ceden ante los pronunciamientos judiciales, máxime si éstos proceden del Tribunal Constitucional. La Ley 3/2012 fue recurrida por la oposición y ha dado lugar a dos trascendentes sentencias (con tres



Luis Tosar y Javier Bardem interpretan a unos obreros en paro en 'Los lunes al sol' (Fernando León de Aranoa, 2002).

Soy muy poco proclive a descalificar las opiniones ajenas, pues especialmente en el Derecho del Trabajo, ante la presencia de intereses antitéticos, es poco aconsejable decantarse por el blanco o el negro. El gran dilema se centra en la satisfacción simultánea de los intereses de los trabajadores y empresarios, buscando la conciliación de la eficiencia económica con la protección social. Y en la crítica –a veces despiadada– de la Reforma de 2012 se ha centrado el foco excesivamente en el aspecto social menospreciando el necesario motor económico, vital para la

formado la ley el paro sería mayor, ya que uno de los rasgos fundamentales de la Ley 3/2012 es la instauración de mecanismos preventivos para evitar la extinción del contrato. Fundamentalmente a través de la llamada flexibilidad interna. Hasta ahora el único elemento de superación de la situación económica negativa, para las empresas, era el despido. Ahora es posible evitarlo con modificación de condiciones de trabajo, suspensión de contratos, modulación de la jornada, descuelgue de convenio y mayor protagonismo de convenio de empresa. Pero no olvidemos que en el “barco del empleo” el agua es la economía y la norma laboral las velas. Si la economía no marcha, si no hay negocio, no habrá ley laboral que genere empleo. Pero una vez que el agua vuelva a llenar la marisma, unas

votos discrepantes) de 16 de julio de 2014 y de 22 de febrero de 2015, que de modo rotundo avala de constitucionalidad de la Reforma en todo su contenido, dejando el tema zanjado. Sin embargo y en sentido opuesto, una sentencia del Tribunal Supremo de 22 de Diciembre de 2014 (con varios votos discrepantes) en el muy controvertido tema de la ultractividad de los convenios (tan deficientemente tratado en la ley 3/2012) ha supuesto una tesis contraria a lo que “parecía” disponer el 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y aunque el fallo ha sido mayoritario, la “ratio decidendi” no ha logrado votos suficientes para crear doctrina judicial. Pero Tribunales aparte, hemos de confiar en la responsabilidad y empuje de nuestros empresarios para que, con estos nuevos instrumentos, creen empleo.