

# Después de tres años de reforma laboral del PP se impone la necesidad de un cambio

**Tres** años después de la reforma laboral del PP de 2012, con la que se pretendía dotar “*al marco laboral español de unas nuevas reglas e instituciones modernas, adaptadas a la economía global del conocimiento en el ámbito de la moneda única europea para la generación de empleo y oportunidades para todos*” (programa electoral del Partido Popular 2011), se está en condiciones de realizar un balance objetivo de sus resultados.

El cambio normativo impulsado por el PP ha supuesto la transformación más profunda de las relaciones laborales españolas desde su primera configuración en los años ochenta, momento del Estatuto de los Trabajadores, una de las piezas básicas de la Transición Democrática. Desde entonces, se han aprobado cerca de sesenta normas, con mayor o menor calado, pero nunca con la intensidad de la Ley de 2012.

Entre las grandes líneas de este continuo de acción normativa existe un eje clave: la flexibilidad de las relaciones laborales a base de modificar o reducir (desregular) las normas que ordenan el trabajo dependiente. Dicho objetivo ha pivotado tanto en los extremos de la relación, como en su propio seno, en la empresa. Bien es cierto que, en el caso español, las reformas que afectan al inicio de la relación (el contrato) han sido las protagonistas desde el año 1984, cuando se inició la secuencia de reformas laborales señalada. Hasta el punto que en algún momento de estas tres décadas se ha reaccionado incluso contra ello, al considerar que se había incurrido en un exceso de temporalidad que afectaba negativamente a la dinámica de la productividad del trabajo (la reforma de 2006 es ilustrativa a este respecto).

Con menor intensidad, hasta el año 2012, las reformas laborales han afectado al final de la relación laboral (coste del despido), o incluso al tránsito posterior (desempleo) y a la relación interna de trabajo, siempre bajo el prisma de una flexibilidad ascendente (desde

movilidad interna, a seguridad e higiene en el trabajo, o mediación y arbitraje en los conflictos laborales).

La orientación de estos cambios en materia laboral ha buscado dotar a la gerencia empresarial de más herramientas y de un uso más discrecional para hacer frente en mejores condiciones a las oscilaciones de la demanda agregada. De modo que pueda obtener mejores tasas de retorno, en cualquier momento del ciclo económico, trasladando parte de la incertidumbre (el riesgo) hacia el lado laboral o, en su defecto, al Estado (recordemos el discurso farisaico de la *flexiseguridad*, tan apreciado en los despachos europeos).

La hipótesis que subyace a este discurso, difícilmente contrastable, al menos en el plano macroeconómico, es que la reducción de costes laborales unitarios directamente vinculada al logro de mayores cotas de flexibilidad, redundaría en mayores niveles de empleo y, por extensión, reduciría el desequilibrio cuantitativo (desempleo) del mercado laboral. Las reformas laborales llevadas a cabo bajo la égida de este discurso teórico-ideológico se presuponia que resultarían sumamente funcionales para la efectiva aplicación de las políticas de oferta, prevalentes bajo el dominio del enfoque neoliberal, que hegemoniza el análisis económico a partir de los años setenta, tras la erosión del discurso keynesiano vigente desde finales de la Segunda Guerra Mundial.

La agenda neoliberal ha venido dibujando tres grandes líneas de modificación del entramado económico institucional: la *desregulación del sector financiero*; la *flexibilización del mercado* de trabajo –lo que arrastra una batalla furibunda contra el poder sindical–, y un ambicioso programa de desmantelamiento del Estado Social. Programa centrado, de forma casi obsesiva, en la *privatización de empresas de titularidad pública* y una parte no despreciable de las políticas y los servicios sociales que han caracterizado el Estado de Bienestar en los países más avanzados.

Desde la perspectiva de los asalariados este conjunto de cambios de carácter flexibilizador suponen la pérdida paulatina de instrumentos adquiridos en la décadas precedentes que conferirían, para ellos, una relación laboral más estable y una mayor participación en el reparto del valor añadido, bien en forma de salario directo, o bien en modo de salario indirecto o diferido (a través de distintas formas de la política social). En suma, una pérdida continua de derechos laborales y sociales.

No se trata de un fenómeno exclusivamente español o de la Europa meridional. Nuestros socios del norte comenzaron hace tiempo sendas similares con los corolarios indicados, a través de variadas modificaciones de su legislación laboral y social, que se han visto avaladas por los órganos europeos en sucesivas oleadas de informes y normas (Libro Verde sobre la reforma del derecho del trabajo en Europa, *Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*).

Este tipo de cambios normativos constituyen una de las piedras angulares que han transformado sustancialmente la perspectiva de progreso que movilizó a las sociedades desarrolladas durante buena parte del pasado

*La contrarreforma laboral del PP no ha logrado los objetivos propuestos de generación de empleo y de disminución de la dualidad del mercado laboral, habiendo llevado a un cambio sustancial en el poder de decisión de los interlocutores sociales y las fuerzas económicas, con una mayor desigualdad económica y una extensión de las desigualdades y de la pobreza laboral.*

siglo. Como ha subrayado Josep Fontana: "la historia está plagada de pasos hacia adelante, pero también hacia atrás en esa imaginaria senda de progresos hacia más libertad en todos los ámbitos de las relaciones sociales y hacia más equidad entre las personas".

El cambio normativo de 2012 supone, pues, la culminación de un largo proceso de inflexiones que han ganado en intensidad y extensión a las anteriores, obviando el acuerdo con los interlocutores sociales. Aunque no se han cosechado logros en los objetivos explícitos planteados (generación de empleo y disminución de la dualidad del mercado de trabajo), sí se ha conseguido una profunda transformación de las relaciones laborales, habiendo auspiciado un cambio sustancial en la correlación de poder de decisión entre los interlocutores sociales y las fuerzas

económicas. Lo que ha causado mayor desigualdad económica y una extensión de la pobreza laboral. Lo cual merece una respuesta desde la sociedad y una acción política que restablezca el equilibrio perdido.

Sin equilibrio, las relaciones laborales se convierten en mera imposición. Sin una negociación colectiva libre y autónoma que concierna también a los trabajadores de las pequeñas empresas (en las que está la inmensa mayoría de los empleos en España) el estancamiento en los derechos sociales será paralelo a la congelación de los avances en la productividad y la eficiencia económica. Una negociación colectiva en la que no desaparezca el principio de ultraactividad conduce a un inmenso descalabro en la capacidad de cobertura de los convenios. En la cobertura de la negociación colectiva y de la protección por desempleo, se da un gran salto hacia atrás. Y no hay ninguna razón de peso que impida la recuperación de lo perdido en estas materias.

En este número de TEMAS destacados académicos y especialistas en relaciones laborales abordan desde distintas disciplinas y puntos de vista el análisis de la contrarreforma laboral promulgada en 2012, desde un horizonte temporal suficientemente amplio como para poder avalar con un soporte empírico y doctrinal adecuado las conclusiones a las que se llega.

A partir de las evidencias alcanzadas, resulta claro que el modelo laboral impuesto por el PP no solo no ha conducido a los resultados que ellos esperaban (aumentar el empleo en las magnitudes y las condiciones necesarias y potenciar suficientemente el crecimiento), sino que ha dado lugar a un mayor deterioro laboral y, por ende, de las condiciones de base de una economía con la capacidad de dinamismo y sostenibilidad necesarias. Varios años después tenemos peor empleo, un número de horas efectivas trabajadas en su conjunto inferiores a las del año 2012, y un sistema de relaciones laborales más asimétrico e injusto y, por lo tanto, más inestable e incierto. Lo cual exige una reacción rectificadora por parte de las fuerzas progresistas de la sociedad española y una reflexión profunda y objetiva por parte de aquellos sectores inteligentes y sensibles del mundo económico y empresarial, que entienden que una sociedad madura y una economía dinámica tienen que descansar sobre relaciones equilibradas, equitativas y asumidas libremente por mutuo acuerdo. **TEMAS**