

## ***La reforma laboral o el cuento de nunca acabar***

*Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, Catedrático de Derecho del Trabajo de la UCM (ABC, 05/05/05)*

LA reforma laboral es como la serpiente de verano que va y viene sin cesar, augurando cada lustro, más o menos, bienes sin par. Cuando un partido político llega al Gobierno, casi de modo inmediato tiene ante su mesa la reforma fiscal y la reforma laboral. No se paran mientes en comprobar —como si de una casa se tratara— si hace falta o no reformar a fondo, o basta con obras menores y cambio de muebles. Pero de modo machacón se impone la tesis de que ¡hay que hacer la reforma laboral y fiscal! No se sabe muy bien cuál, pero se da por hecho que hay que hacerla. Y siempre se añade, respecto a la laboral, que «contando con el parecer de los agentes sociales». Los Gobiernos, al menos en materia de trabajo, se han automutilado en su capacidad de gobierno, de decisión, de cambio normativo, de un modo parece que irreversible. Sólo se reformará aquello que decidan patronal y sindical que hay que reformar y en cómo haya que reformarlo.

Evidentemente que la vía de la concertación es necesaria y muy conveniente. Tras treinta años de escribir sobre el tema, no tengo ya que hacer méritos respecto a mi pensamiento. Pero sería muy saludable, como aire fresco, que el Gobierno diera alguna pista de cuál es su pensamiento, su idea, su programa en cuestiones laborales. Y luego negociar. Pero si el programa consiste en que todo se haga elevando al BOE el pacto previo, no parece muy ambicioso, porque, a veces, hace falta cirugía, y ninguno solemos ser muy buenos autocirujanos. Y esto lo digo de éste y de otros Gobiernos, pues, salvo las fechas de 1980 (Estatuto de los Trabajadores) y 1994 (Reforma del mismo), las demás son menores.

La reforma es continúa y así debe ser, ya que las leyes, y especialmente las laborales, precisan de grandes dosis de realismo, y ante una realidad cultural, social y económica (especialmente la globalización) cambiante, la respuesta legal ha de ser también rápida y adecuada. La empresa —que no sólo el empresario— lo que pide al legislador es, por un lado, cauces para impulsar su actividad, y por otro, remoción de obstáculos para el desarrollo de la competitividad. Los cauces siempre son para navegar sobre algo, y ese algo es la economía. Si la economía no tira, el barco del empleo se embarranca. Y si tira, pero ponemos lastre (rigidez) en el barco, tampoco navega.

Hoy parece claro que la meta es la competitividad, pues sin ella el horizonte se llena de incertidumbre. Y para ello es preciso que la ley sea flexible, fundamentalmente dando más margen a los convenios colectivos y a los contratos individuales. Los agentes sociales y los empresarios y trabajadores individuales saben mejor que nadie —dentro de un marco normativo claro y estable— cómo acomodar y remodelar la norma a sus necesidades productivas. Y también es necesario que los trabajadores se integren en la empresa, con una buena preparación profesional. El nomadismo laboral es un virus destructivo de la competitividad. Y para lograr esa calidad y estabilidad en el empleo hay que hacer algo más, bastante más, que penalizar los contratos temporales. Analizar las causas y las soluciones. Y entre éstas merece la pena discutir lo que en este mismo periódico publicaba el 29 de mayo de 1995: el contrato estable a término. Un contrato de larga duración con causalidad genérica e indemnización conclusiva. Todos los contratos de trabajo por definición son «temporales», ya que en cualquier momento el empresario puede extinguirlos con el pago de una indemnización. Esa indemnización, en el caso de despido disciplinario, es cierto que es la más alta de Europa, pero eso es una cuestión que debe llevarse a la mesa de concertación y que no quita la necesidad de profundizar más en el tema del contrato estable

que llamaríamos «menor». ¿Qué preferiría un trabajador, un contrato de seis meses con una indemnización de ocho días por año o un contrato de seis años con una indemnización de igual o más días por año? Pregunta que dejo en el aire.

Creo que es una justificación teórica-dogmática el decir que un contrato de seis u ocho años es la perversión de la temporalidad. A mi juicio, eso no es cierto. Es, simplemente un contrato de larga duración que permite programar la vida laboral o personal con alguna mayor estabilidad que la que da un contrato rabiosamente temporal. No quiero, en absoluto, dogmatizar pero creo que merece la pena profundizar en el tema.

Y desde luego no estaría de más considerar la «resurrección» del contrato de lanzamiento de nueva actividad, que cayó en la reforma del 94, como moneda de cambio, y que tiene grandes dosis de sensatez económica y social. Que un empresario que se lanza a «emprender», a crear empleo, tenga esa «franquicia» de tres años por parte de la Ley parece muy razonable. Otro de los temas a mi juicio fundamentales de la mejora del mercado de trabajo es que se puedan modificar las condiciones laborales —especialmente la movilidad funcional— con una mayor flexibilidad, puesto que hay muchas empresas que se salvarían de su cierre si los salarios, la jornada, los sistemas de trabajo y los contenidos del puesto de trabajo se pudieran variar con más facilidad que lo que permiten los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario caeríamos en lo que he denominado en otras ocasiones necrofilia empresarial.

Queda otro tema, que merecería otra consideración aparte, cual es el de la negociación colectiva. La productividad y los salarios como binomio imprescindible, la descentralización de los convenios especialmente en materia de jornada y salarios y la flexibilidad de la ultratractividad de los convenios son tres puntos dignos de ser puestos en la mesa de la reforma.

Como hoy no es día de contenidos de la reforma, en concreto, sino de consideraciones globales, basta con esos apuntes.