

LUCES Y SOMBRAS DE LA REFORMA LABORAL 2012

Ignacio Hidalgo, director del área Laboral de Chávarri&Muñoz, abogados.

Hace ya algo más de dos años que se publicó la gran reforma laboral o, al menos, una de las reformas que más cambios han provocado en la legislación laboral y el mercado de trabajo en la última década. La reforma nació con grandes expectativas por parte del Gobierno. Expectativas lógicas en un momento de crisis económica, de pretender transformar el mercado de trabajo. En algunos casos esas expectativas han resultado frustradas, en otros, no tanto.

Pero más allá de valoraciones políticas, que no me corresponden, podría afirmar sin miedo a equivocarme que ni la reforma ha resultado ser el elemento transformador del mercado de trabajo que se pretendía por quien la hizo nacer, ni el desastre destructor de los derechos laborales que pregona por quienes la rechazan. Para intentar justificar lo anterior hay que analizar qué era lo que se pretendía conseguir con la reforma y qué se ha conseguido realmente, lo que debe completarse con dos cuestiones previas.

La primera hace referencia al papel de los tribunales durante estos dos años. Aunque recientemente el Tribunal Constitucional ha validado alguno de los aspectos más discutidos de la reforma (adecuada retirada de los salarios de tramitación, validez del R. D. Ley y licitud de la doble indemnización), en muchos casos la interpretación que se ha venido haciendo de la reforma por los órganos judiciales sociales ha sido enormemente restrictiva, impidiendo que las normas tuvieran el alcance práctico que se pretendía.

Y la segunda hace referencia al papel del legislador. Lejos de haber cambiado las normas en febrero de 2012 y de haber dado tiempo a que se desarrollara en la práctica e interpretara en todos sus extremos, el ejecutivo ha ido creando, por la vía casi siempre del Real Decreto Ley, un cuerpo de normas que complementaban a veces la reforma, la completaban en otros y la modificaban en no pocos casos.

Pero la ley se ha aplicado y en los efectos de su aplicación, como reza el titular, hay luces y sombras.

La reforma, tenía, fundamentalmente, tres objetivos:

- fomentar la contratación en general y la contratación indefinida en particular
- dinamizar la negociación colectiva y
- conseguir que las empresas optaran por la flexibilidad interna, frente a la flexibilidad externa

El nivel de destrucción de empleo ha superado con creces a la contratación, sobre todo si tenemos en consideración la contratación indefinida. Esto permite afirmar que este primer objetivo no se ha cumplido.

Posiblemente la situación económica no ha ayudado a fomentar la contratación, pero las medidas de la reforma en este sentido (la disminución de las indemnizaciones, el contrato de emprendedores o los cambios en materias de contratación a tiempo parcial -recientemente re-reformados-) no han servido para incrementarla.

En materia de negociación colectiva, los cambios operados parecían ir por buen camino y el miedo a la pérdida de vigencia de los convenios colectivos sectoriales y de empresa, hasta el mes de julio del año pasado, provocó que muchas negociaciones se desbloqueasen. Pero tras las primeras sentencias judiciales, totalmente contrarias a la limitación de la denominada ultraactividad que pretendía el legislador, nuevamente se han endurecido las posturas sindicales y han hecho difícil alcanzar acuerdos en estos ámbitos y han transformado en más compleja la negociación en el ámbito de la empresa. Lo que sin duda puede calificarse como de cierto éxito es la regulación en materia de flexibilidad interna y su aplicación práctica en el día a día de las empresas.

Aunque hoy sigue acudiéndose a los despidos como principal medida de ajuste económico, todos los procesos de negociación en las empresas empiezan por despidos y terminan por otras medidas de flexibilidad interna. La mayor facilidad que da la norma para que éstas intenten ajustarse sin llegar a despedir, está provocando ya que muchas empiecen a olvidarse de los despidos, lo que sin duda es un éxito.

Será necesario algo más de tiempo para que cumpla su objetivo la reforma de 2012, un poco de sosiego por parte del Gobierno a la hora de seguir legislando y una cierta comprensión por parte de los tribunales a la hora de interpretarla. Quizás entonces las leyes laborales sean para las empresas un verdadero apoyo para su crecimiento futuro.