

## **Reformas laborales “oficiales” y reformas laborales “paralelas”**

**Dr. Salvador del Rey Guanter**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pompeu Fabra  
Director del Departamento de Derecho Laboral de ESADE  
Socio Director del Área Laboral de Cuatrecasas

El RDL 5/2006 ha plasmado, con alguna que otra adición, el acuerdo firmado por los interlocutores sociales el 9 de junio de 2006. Con ello, introducimos de forma plena en nuestro ordenamiento jurídico otra de las denominadas ya de forma tradicional “reformas laborales” cuyos contenidos a lo largo de las tres últimas décadas son muy variables en alcance y significado pero que tienen en común un punto: poner de manifiesto la necesidad permanente de adecuación de la normativa laboral a un sistema de relaciones laborales que, como el español, está en un proceso continuo de cambio.

Considerada como continuadora de la reforma de 1997, la reforma laboral de 2006 ha incidido en la modificación de dos materias ya presentes en las líneas de cambio iniciadas en aquel año. La principal, desde luego, es la limitación de la contratación temporal y la opción decidida por el fomento de la contratación indefinida como apuesta necesaria para mejorar cuantitativa, pero sobre todo cualitativamente nuestro mercado de trabajo. Pero también se ha estimado necesario continuar con la apuesta que se realizó novedosamente en aquella reforma de finales de los noventa de reducir en determinados supuestos el coste del despido objetivo improcedente, alejando el mismo de los parámetros establecidos respecto al despido disciplinario también improcedente.

Excepto en el caso de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, todas las reformas posteriores, y algunas de las anteriores, han sido calificadas, con sentido más o menos crítico, como “minireforma”, “reforma de mínimos” o “mínima reforma”.

Con ello se ha querido en muchos casos poner de manifiesto que el “reformador” normativo, actuando o no en base a un acuerdo previo de los interlocutores sociales, no había abordado algunos de los temas considerados como esenciales en nuestra ordenación legal laboral, esenciales en tanto que causantes principales de determinadas “rigideces” en la adecuación de la gestión de los recursos humanos de nuestras empresas a sus necesidades competitivas. Son las denominadas reformas “estructurales” de nuestro sistema de relaciones laborales, destacándose dos de ellas.

Por un lado, y en particular, con aquellas críticas se ha querido subrayar la ausencia de una transformación de fondo en nuestro sistema de despido colectivo – “mayores” o “menores” - por causas empresariales -léase artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores -, en tanto que tales preceptos recogen unas causas y unos procedimientos que adolecen de varias características criticables, entre ellas, la inseguridad jurídica, lo prolongado del procedimiento, y, sobre todo, el coste final del despido, considerado como desmesurado.

Por otro, como otra de las asignaturas pendientes, tampoco abordadas en las últimas reformas laborales, se opina como urgente el cambio del marco legal de nuestra negociación colectiva, siendo la crítica principal al respecto tanto el elevado nivel de fragmentación y descoordinación de las unidades de negociación como, por paradójico que pueda parecer, la falta de flexibilidad de la negociación colectiva a nivel de empresa para adecuar la regulación

convencional, especialmente en sus aspectos retributivos , a la situación y evolución previsible de aquella.

Junto a estos dos temas pendientes, y como materias pertenecientes a la agenda de la reforma laboral "oficial" y que van a conocer una evolución normativa próxima , tenemos la regulación de la subcontratación – centrada en la construcción, pero sin duda con efectos indirectos generales – y la ordenación de la intermediación y temas anexos – selección, recolocación..- con la posible ampliación del papel de las Empresas de Trabajo Temporal en tales ámbitos.

No obstante, lo cierto es que existe otra vía de "reforma laboral" cuya trascendencia se está acentuando en los últimos meses y que consisten en nuevas regulaciones de materias que tienen en muchos casos una enorme importancia en nuestro sistema de relaciones laborales y , desde luego, en el seno del funcionamiento y eficacia de las empresas. Es el caso de la vertiente "laboral" de la Ley 28/2006 – la denominada "Ley del Tabaco". Pero va a ser también el caso de la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres , de la regulación por Decreto de las relaciones laborales especiales de Abogados y Médicos Internos Residentes, del proyectado Estatuto del Trabajador Autónomo o , en fin , del Estatuto del Empleado Público – que incluye también, en determinados aspectos, al personal laboral -.

Serán normas "paralelas" a las que emanan de las normas que formalmente plasman la reforma laboral "oficial", pero que, como puede apreciarse, tienen una gran trascendencia. Leyes futuras como la de la Igualdad o la del Trabajador Autónomo han ser consideradas como auténticos hitos históricos normativos en nuestras relaciones laborales.

Téngase en cuenta que la reforma laboral "oficial" y la reforma laboral "paralela" no obedecen exactamente a los mismos motivos y finalidades, al menos en sus agendas actuales.

La globalización y la permanente innovación tecnológica, con su potenciación de continuas reorganizaciones productivas empresariales y deslocalizaciones internacionales, van a seguir como causa esencial de los principales temas de la agenda de la reforma laboral "oficial" . Lo anterior también está influyendo por supuesto en temas de la reforma laboral "paralela" , pero en este caso existe también una fuerte conexión con la misma evolución de las relaciones sociales y su ordenación jurídica : tabaquismo, percepción de la igualdad entre sexos , estatus social del trabajador autónomo.

Los temas de la reforma laboral "oficial" están ligados a la búsqueda de la compatibilización entre flexibilidad empresarial de los recursos humanos y la promoción, estabilidad y calidad del empleo. La reforma laboral "paralela" está abordando materias que podríamos considerar más "institucionales" , que obedece al posicionamiento del principio de igualdad en nuestro mercado laboral , a la delimitación del ámbito de aplicación de la normativa laboral y de sus posibles especialidades o, en fin, a la necesidad de controlar el desarrollo de hábitos sociales muy arraigados en el centro de trabajo.

Véase que la reforma laboral "paralela" que está pergeñándose en estos momentos junto a la "oficial" lo es en un sentido amplio : se reforman normas pero , además , y sobre todo, se introducen nuevas regulaciones sobre materias que o no se regulaban específicamente o tenían una regulación limitada.

En todo caso, y es ésta una conclusión fundamental, tanto en la reforma “oficial” como en la “paralela” se observa privilegiadamente la validez de aquella tesis defendida desde hace años por diversos sectores doctrinales europeos a los que nos sumábamos que, excluyendo la viabilidad de la denominada “desregulación” en los sistemas maduros de relaciones laborales, defendía la existencia de un desarrollo simultáneo y perfectamente compatible tanto de un proceso de flexibilización de la normativa laboral como de su creciente “juridificación” .

De esta forma, este binomio de “flexibilidad” y “juridificación” va a continuar presente en nuestras relaciones laborales, sea a través de la reforma laboral “oficial”, sea mediante la reforma laboral “paralela”. Lo importante es que, a diferencia de hace unas décadas, este proceso continuo de reformas laborales no se puede considerar como fruto de una "crisis" de la normativa laboral, sino propio de un sistema laboral en continuo proceso de modificación y reordenación. En este sentido, es posible hablar de una vía reformista propia de nuestro sistema de relaciones laborales que, con gradualidad pero al mismo tiempo con mínimo consenso, se está mostrando como útil en comparación con los problemas que se están planteando en otros países europeos para introducir reformas incluso de mucho menor calado que las nuestras.

© Salvador del Rey Guanter

© IUSLabor 3/2006

ISSN: 1699-2938