

EDITORIAL

La reforma y las reformas

Dr. Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva

La reciente reforma laboral de 2006, que así se conoce ya, ha tocado diversos aspectos de nuestro Derecho del Trabajo; el Acuerdo para la Mejora de la Competitividad y del Empleo primero, y el Real Decreto-Ley 5/2006 después, aparecen como resultados o concreciones del largo proceso de reforma laboral iniciado en nuestro país al poco de la llegada al poder del Gobierno Socialista en 2004. Un proceso largo, seguramente demasiado, en el que se negoció sobre una multitud de temas; tanto que al final quedó una cierta sensación agrisulce, de cortedad de una reforma que ha sido generalmente despachada como una reforma menor, frustrada o “reformita”.

La práctica de nuestro sistema de relaciones laborales de ir modificando continuamente la legislación laboral, por medio de paquetes de medidas periódicamente aprobados, ha condicionado la forma en que hemos analizado estas reformas. Nos hemos venido fijando en estas intervenciones desde la perspectiva de su coincidencia en un único momento o texto legal, y ha sido este dato el que se ha considerado relevante. Hablamos, así, de la reforma de 1994, de 2001 o de 2006, siendo ésta la más reciente por el momento, que hablar de última en estas cosas siempre es arriesgado. En realidad esto es inevitable, dada que una de las funciones del jurista académico es precisamente la de informar de los cambios legislativos, analizando éstos a medida que se van produciendo para facilitar su conocimiento y aplicación. Pero a la larga ha terminado por condicionarnos en demasía, dando lugar a un producto editorial típico, el comentario a la última reforma como monografía o número monográfico, formado por una serie de estudios individualizados de sus aspectos más relevantes; pero es que incluso cuando la reforma ha perdido ya su actualidad continuamos tomándola como referencia a la hora de estudiar instituciones concretas o la evolución del ordenamiento laboral en su conjunto.

Este tipo de análisis, seguramente indispensable y desde luego necesario ante las pautas de comportamiento de nuestra legislación laboral, han tenido sin embargo el efecto no tan positivo de ocultar otro tipo de análisis, desde una perspectiva distinta, que a mi entender resulta igualmente conveniente, el de el proceso de construcción y adaptación de los grandes temas de nuestro Derecho del Trabajo. No me refiero al estudio histórico-evolutivo de instituciones concretas de éste, algo que sí hacemos y bien; estoy hablando de otra cosa, de la identificación e individualización de procesos de reforma desde una perspectiva material, por referirse a un mismo sector de la empresa o del mercado de trabajo. El resultado es la constatación de la presencia de cambios legislativos de onda larga, con un espectro temporal mayor que el habitual, de una o dos décadas. En estos procesos las sucesivas reformas legislativas serían episodios o fases en la evolución de este núcleo de regulación; y cada reforma legislativa sería, a su vez, la confluencia de varias líneas de evolución, que irían reapareciendo a medida que el legislador laboral entendiera necesario realizar un nuevo ajuste.

Con ese tipo de análisis podemos entender de otra manera lo acaecido en el Derecho del Trabajo español en las últimas tres décadas. Podemos encontrarnos, por ejemplo, con un proceso de reforma de la negociación colectiva, con escasos resultados a decir verdad en

cuanto la estructura fundamental de la institución no ha sido alterada en los últimos años, pero que está muy clara en las posiciones de las partes y en las mesas de diálogo social. O de una reforma de la Seguridad Social, en marcha también desde hace mucho y que se va actualizando mediante cambios medidos, dadas las dimensiones y el impacto social de la institución.

La reforma de 2006 puede ser analizada también desde esta perspectiva. Así, y junto al estudio tradicional que la presenta como una más de las numerosas “reformas laborales” de los últimos veinticinco años, comparándola con las anteriores e intentando encontrar su identidad propia, podemos verla como un afloramiento o manifestación de estas reformas de onda larga. Veámoslo en detalle. El proceso de reforma se desarrolló en torno a tres grandes temas, a mi juicio: estabilidad en el empleo, descentralización productiva y mercado de trabajo.

Las medidas para promocionar la estabilidad en el empleo son en realidad una faceta de un proceso de reforma largo, el del régimen jurídico del ajuste de plantillas, que en nuestro país se ha movido siempre entre las dos opciones fundamentales en esta materia, el coste del despido y las posibilidades de contratar temporalmente. Flexibilidad de entrada y de salida, si se quiere. El proceso de ajuste de los aspectos laborales de la externalización productiva ha girado en torno a sus dos modalidades principales, el prestamismo laboral y la subcontratación. Y el del mercado de trabajo ha afectado a la regulación de las instituciones y actores que operan en su seno, y se ha manifestado en reformas en la colocación, las políticas de empleo, etc.

Cada uno de estos tres ámbitos de atención ha tenido desigual fortuna en el resultado final. El primero de ellos, el de la estabilidad en el empleo, ha sido desde luego el tema estrella, habiendo resultado en una pluralidad de intervenciones de diverso contenido pero con un objetivo común, el de mejorar la calidad de nuestros puestos de trabajo. Lo producido en 2006 mantiene las grandes líneas de este proceso largo: intangibilidad relativa del despido, pero se mantiene su abaratamiento mediante el contrato de fomento de la contratación indefinida; preferencia por la contratación temporal antes que por el despido como mecanismo de ajuste económico de las plantillas; continuidad del proceso de restricción de ésta, pero manteniendo la tipología consolidada de modalidades contractuales...

El de la descentralización productiva, prioritario para las organizaciones sindicales, se ha quedado en poco, algo para mejorar el funcionamiento del artículo 43 ET, y casi nada para mejorar las condiciones de los trabajadores involucrados en procesos de subcontratación. También se trata de un proceso de mayor alcance, éste más reciente pero que ha venido ocupando al legislador laboral en los últimos años, aunque desde luego con un nivel de atención inferior al de otras cuestiones. La novedad está en que en 2006 ha sido uno de los temas centrales de la negociación, aunque quedara muy disminuido en la reforma. Ha salido a la luz como una de las prioridades, y esto ya es algo; se sabe de su importancia y de sus consecuencias; y ha dado la cara como lo que es desde hace tiempo, un mecanismo de flexibilidad laboral en paralelo a los ofrecidos por el Estatuto de los Trabajadores a las empresas que desarrollan directamente su producción.

¿Y la cuestión del mercado de trabajo? Sobre ella se habló, y mucho, a lo largo de los dos últimos años mientras se negociaba, y fueron bastantes las propuestas que se manejaron. Y, sin embargo, nada de todo esto quedó reflejado, al menos a primera vista, en los principales

productos de la reforma, el AMCE y el RDL 5/2006. Menor tratamiento ha recibido, desde luego, que la estabilidad o incluso que la descentralización productiva.

Con todo, las cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo no están ausentes del AMCE, ya que al final de su articulado las partes acuerdan la creación de un grupo de trabajo tripartito en el ámbito del Servicio Público de Empleo Estatal, al que se encargan varias cosas. De un lado, desarrollar la Ley de Empleo, que es del año 2003 y ya iba siendo hora. Por otro, se dice literalmente, analizar “*el papel de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación: Servicios Públicos de Empleo, Entidades Colaboradoras, Agencias de Colocación y Empresas de Recolocación*”. Fíjense en los temas de los que va a ocuparse este grupo tripartito. De regular las empresas de recolocación, esto es, de los servicios de outplacement, que en España se encuentran en la más absoluta desregulación. Por fin vamos a poder disponer de un marco normativo claro para esta actividad, cada vez más importante; con ello pondremos un poco de orden en nuestro mercado de trabajo, cada vez más fuera de control; y con ello, también, se podrá dar cumplimiento a lo dispuesto por el Convenio 181 de la OIT, que obliga al Estado a someter a un sistema de autorización administrativa a todos los servicios relacionados con el empleo.

El Grupo va a ocuparse también de las “agencias de colocación”; fíjense que dice “agencias de colocación”, no “agencias de colocación sin fines lucrativos”, que son las que ahora tenemos. ¿Significa esto que se prevé legalizar la actividad de colocación lucrativa, la intermediación laboral como una actividad empresarial? ¿O es un mero lapsus? Lo veremos, sin duda, y pronto.

© Miguel Rodríguez-Piñero Royo

© IUSLabor 3/2006

ISSN: 1699-2938