

LOS PRESUPUESTOS Y LAS REFORMAS QUE NECESITA ESPAÑA

Otra visión para un cambiante mercado laboral

Federico Durán López

No sé si es un efecto buscado, o fruto casual del surrealismo en que nos desenvolvemos, pero no recuerdo precedentes de que se entable todo un debate sobre los presupuestos del Estado sin que se conozca nada de su contenido. Llevamos tiempo con manifestaciones de apoyo, o de posible apoyo, a unos presupuestos ignotos, y con negativas a prestar dicho apoyo; con solicitudes de adhesión y expresiones de rechazo; con ejercicios de geometría variable y con maniobras de despiste de muy diverso tipo. Pero nada se sabe, en concreto, del contenido de la ley presupuestaria ni de las opciones de política económica que puedan inspirarla. Es más, muchos de los apoyos prometidos o avanzados se fundamentan no en el contenido de los Presupuestos sino en cuestiones políticas, o económicas, ajenas a los mismos, desde el acercamiento de presos condenados por terrorismo a sus lugares de origen a la obtención de competencias para gobiernos autonómicos o a la satisfacción de muy concretas y particulares aspiraciones territoriales.

Creo que es momento de entrar ya en materia y de abordar el debate sobre las opciones presupuestarias que resulten más convenientes para afrontar la gravísima situación económica y social que padecemos. En ese debate, en el que no faltan las manifestaciones del simplismo más indocumentado, que no concibe otra vía de actuación que la de subir los impuestos (contribuyendo así al hundimiento ulterior del consumo y de la actividad económica), y de restringir aún más las posibilidades de adaptación de las empresas, ha de recibir atención preferente, dada la coyuntura, todo lo relativo al mercado del trabajo.

Al respecto, bien en la propia ley presupuestaria bien en la normativa asociada a la misma, deben, en primer lugar, mantenerse, no los ERTE, como se dice incorrectamente con frecuencia (los ERTE ya existían y eran una figura conocida y utilizada en nuestras relaciones laborales), sino las facilidades que, en términos de agilidad y de flexibilidad para su tramitación, ha introducido la normativa de emergencia. Y deben mantenerse no solo para los sectores más afectados por las consecuencias de la pandemia sino para todas aquellas empresas cuya actividad haya sufrido su impacto y que no hayan podido todavía recuperarse. Y eso debe significar mantener tanto las exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social reconocidas a las empresas como los beneficios establecidos en materia de protección

La defensa del empleo no debe seguir planteándose sobre la base de medidas prohibitivas y sancionadoras, sino que debe articularse una política de incentivos y estímulos. Las pérdidas de empleo deben afrontarse con los instrumentos, reforzados si es preciso, de la política social.

UNA RECUPERACIÓN MUY INCOMPLETA

En número de personas.

> Afiliados a la Seguridad Social



> Parados registrados



Fuente: Ministerio de Seguridad Social y Ministerio de Trabajo

Expansión

por desempleo para los trabajadores (en particular debe mantenerse, sin aplicar las disminuciones legalmente previstas, el porcentaje para el cálculo de la prestación y el “no consumo” de prestaciones mientras dure esta situación excepcional).

Ahorros en el gasto

Ello debe acompañarse de unas potenciadas políticas activas de empleo, con medidas eficaces y con una eficiente gestión. Para todo lo cual debe haber, a pesar de las circunstancias, margen presupuestario. ¿Cuánto ahorro se conseguiría con que alguien con sentido común y ajeno a compromisos clientelares, “repasara” las partidas presupuestarias armado con un rotulador rojo (o con una goma de borrar)?

La defensa del empleo no debe seguir planteándose sobre la base de medidas prohibitivas y sancionadoras, sino que debe articularse una política de incentivos y estímulos, bastante más eficaz. La exigencia de

El mantenimiento en las empresas de empleo artificial es pan para hoy y hambre para mañana

Debe profundizarse en la flexibilidad y en la capacidad de adaptación de las empresas

“salvaguarda del empleo” durante seis meses tras la finalización de la aplicación de un ERTE, debería desaparecer o reformularse, para evitar el mantenimiento, con cargo a las empresas, de empleo artificial, lo que les dificulta o retrasa la recuperación de la eficiencia y de sólidas posiciones competitivas sobre las que generar posteriormente empleo mucho más “sano”. Igualmente carece de sentido mantener la “prohibición” de despedir por causas relacionadas con la pandemia, o en todo caso tal

prohibición (que no implica más que un encarecimiento del despido, que habría de ser considerado falta de justificación y por tanto improcedente, aunque no estamos a salvo aquí de la creatividad de algunos jueces que han empezado a considerar que las leyes que no se adaptan a sus particulares criterios de regulación pueden simplemente, ser inaplicadas) debería también matizarse sensiblemente. Insisto: las pérdidas de empleo deben afrontarse con los instrumentos, reforzados si es preciso, de la política social, no con la exigencia de mantenimiento en las empresas de empleo artificial, que es pan para hoy y hambre para mañana.

Y, en contra de lo que se avanza, debe profundizarse en la flexibilidad y en la capacidad de adaptación de las empresas. A nada conduce el mantenimiento o el restablecimiento de rigideces, la proliferación de controles administrativos, el intento de dar respuesta normativa a todas las posibles situaciones que en unas

relaciones laborales cada vez más cambiantes puedan presentarse. Hay que evitar el encarecimiento del trabajo (que no responda a una libre negociación colectiva que distribuya las mejoras de productividad), tanto por vías directas (el Gobierno parece que abandona la pretensión de subida del salario mínimo en los términos inicialmente planteados) como indirectas (por la vía del aumento, no siempre explicitado, de las cotizaciones sociales). Hay que evitar la imposición de cada vez mayores obligaciones para las empresas (planes de igualdad en empresas de más de 50 trabajadores, auditorías de igualdad) que inciden sobre sus costos.

Poder sindical

La facilitación de las respuestas empresariales frente a la crisis debería inspirar nuevas reformas, permitiendo por ejemplo la modificación sustancial de condiciones de trabajo o la inaplicación del convenio colectivo, cuando los efectos de dicha crisis se prolonguen más allá de un determinado periodo de tiempo. El reforzamiento del poder sindical que se plantea, tanto por la vía de la nueva centralización de la negociación colectiva, dando preferencia absoluta a los convenios sectoriales sobre los empresariales, como por la exigencia de interlocución sindical en empresas sin representación laboral (obviando, a veces por vía reglamentaria, inadecuada para ello, el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se contemplan representaciones elegidas expresamente por los trabajadores para negociar determinados procedimientos), parece que va en sentido contrario a las nuevas exigencias de flexibilidad y adaptabilidad empresarial. Como también lo van los anuncios de reformas en materia de subcontratación y de negociación colectiva en general.

Los cambios inducidos en las relaciones laborales no van a ser meramente coyunturales, sino que tendrán proyección hacia el futuro. Las relaciones laborales no volverán a ser iguales tras la pandemia. Y eso exigirá reformas normativas que no tiene sentido afrontar mirando por el retrovisor. Como hace, lamentablemente, el proyecto de regulación del teletrabajo, que vierte vino nuevo en odres viejos, y que pretende reconducir un fenómeno nuevo (en su planteamiento y en su alcance), en expansión y con una gran capacidad de mutación, a los esquemas reguladores del pasado. Que es la vía más segura y directa al fracaso.

Catedrático de Derecho del Trabajo.
Consejero de Garrigues