

¿Derogar la reforma laboral?



CARLOS MOLERO MANGLANO

SOCIO DE ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO,
PROFESOR ORDINARIO DE ICADE

Algunos partidos políticos han proclamado en la campaña electoral como uno de sus propósitos el de derogar la reforma laboral; con independencia de la eficacia electoralista que tal anuncio pueda comportar, conviene tener en cuenta que, para el caso de que dichos partidos llegasen a gobernar, tendrían que tener en cuenta una serie de condicionamientos importantes que probablemente hagan inviable una derogación de esa llamada reforma laboral de manera integral. Son los siguientes:

1. Uno de los motivos de peso por los que la reforma laboral se produce es la presión que los más diversos organismos nacionales e internacionales venían llevando a cabo subrayando la rigidez de que adolecía nuestro sistema de relaciones laborales. Entre ellos están desde el propio Banco de España hasta el Fondo Monetario Internacional, la OCDE o los organismos de la Unión Europea. Y es que nuestro modelo social resultaba ser un trufado del proteccionismo franquista a nivel individual con las libertades colectivas que la etapa constitucional trae consigo; la confluencia de ambos factores dificultaban extraordinariamente la competi-

tividad de las empresas y nos venía lastimando en razón no solo del capítulo de costes sociales sino también del de una gestión eficaz de los recursos humanos. Derogar la reforma laboral supondría, pues, tener que explicar ante dichos organismos, que acaban de exigir esas mismas reformas a la Grecia de Tsipras, que nuestra economía va a sobrellevar sin mayor problema la vuelta a la rigidez.

2. La Ley de Reforma Laboral surge de una norma que atravesó horizontalmente las más diversas leyes, laborales y no laborales, cobijando una gran diversidad de medidas, algunas de las cuales pueden resultar discutibles desde una visión progresista de las relaciones sociales pero otras no, siendo el ejemplo más claro el de la supresión de la autorización administrativa previa para los ERE. Éramos el único país de nuestro entorno en el que ante un despido colectivo había que pasar previamente por la ventanilla del Ministerio de Trabajo para que este autorizase la medida empresarial u homologase el acuerdo al que hubieran podido llegar empresarios y agentes sociales. ¿Puede alguien imaginar que ahora volviésemos al régimen de autorización admi-

nistrativa previa? Con independencia de ello, hay en la reforma otras medidas de puro sentido común y que son por lo menos socialmente neutras, como pudiera ser la clasificación profesional a partir de grupos, el contrato de emprendedores o, destacadamente, acabar con la absurda figura del llamado despido exprés, en el que el empresario, sin necesidad siquiera de conciliación previa, reconocía después del despido su improcedencia y pagaba 45 días para evitar salarios de tramitación. ¿Puede alguien pensar en reponer ese tipo de despido?

Dentro incluso de aspectos colectivos como la negociación colectiva, se podrá discutir la preferencia del convenio de empresa o la modificación de la ultraactividad, pero más difícilmente la posibilidad de diversificación por materias de la duración del convenio o el posible acuerdo de inaplicación de condiciones de un convenio vigente por parte de quienes estuvieron legitimados para negociarlo.

Excuso decir lo que costaría a un partido progresista derogar la nulidad de las cláusulas de convenio que permitan la jubilación forzosa de trabajadores a determinada edad. ¿Podría un



Excuso decir lo que costaría a un partido progresista derogar la nulidad de las cláusulas de convenio que permitan la jubilación forzosa"

Gobierno mínimamente serio volver a la jubilación forzosa sin consideración alguna a la situación de nuestra Seguridad Social? Y así sucesivamente.

3. Por último, cualquier Gobierno que se enfrente al tema de la reforma será informado por sus asesores de que la propia jurisprudencia de nuestros tribunales ha pulido y limitado considerablemente alguno de los aspectos considerados más discutibles o agresivos por las organizaciones progresistas, como es el caso del régimen transitorio de la indemnización por despido, de las consecuencias del agotamiento de la ultraactividad y, muy especialmente, de los requisitos de fondo y forma que las empresas deben respetar para que se considere procedente un despido colectivo. ¿Le va a interesar a un posible Gobierno progresista echar por la borda todas esas limitaciones jurisprudenciales para dictar una norma nueva y empezar desde cero? Todas estas consideraciones sugieren que modificaciones puntuales a aquellos aspectos de la reforma peor planteados, precipitados o desarrollados con técnica legislativa deficiente serán posibles, pero una derogación integral parece mucho más complicada.