

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

OPINIÓN

La reforma estructural laboral pendiente

JESÚS LAHERA

El mantenimiento de una normativa laboral proteccionista del trabajador, tras la transición democrática, tuvo la contrapartida de ofrecer a las empresas la válvula de escape de un empleo temporal muy flexible. La construcción de la representatividad sindical obtenida a través de resultados electorales en los centros de trabajo permitió articular una negociación colectiva aplicable a todos los trabajadores y empresas en cada ámbito, pero a cambio de desincentivar la afiliación. El resultado de esta combinación de contrapartidas logró equilibrios y paz social pero, a medio plazo,

originó la conocida dualidad del mercado español de trabajo, entre fijos protegidos y temporales desregulados, a la vez que estimuló la captación sindical de electores entre el segmento de trabajadores con mayor protección. El desfase del centro de trabajo como unidad electoral sindical y la concentración de empleo precario entre los jóvenes, no hizo más que aumentar esta dualidad laboral, generando, en consecuencia, una crisis de representatividad.

Las reformas laborales han flexibilizado las relaciones de trabajo, pero no han renovado estos cimientos estructurales ni modulado, siquiera, sus contrapartidas y

secuelas. El paulatino dismantelamiento de la normativa laboral proteccionista con el empleo fijo no ha cambiado el intercambio flexible con trabajo temporal y el debilitamiento del poder sindical electoral no ha corregido los desincentivos a la afiliación.

La adaptación de la negociación colectiva a la empresa, la racionalización del despido, la flexibilidad interna para salvar empleos o el incentivo del trabajo a tiempo parcial, han sido políticas, seguramente, necesarias, pero ejecutadas sin el acompañamiento de cambios ni en el modo de contratar trabajadores ni en el sistema de representación de intereses en el trabajo. No debería extrañar, por ello, que este desequilibrio esté agravando aún más esta desigualdad del mercado de trabajo, como evidencia que prácticamente todo el empleo nuevo continúe siendo precario y la ya habitual combinación de trabajos temporales a tiempo parcial con bajos salarios.

Está pendiente una reforma estructural laboral que sea capaz de superar estas distorsiones. La derogación de los contra-

tos temporales flexibles y la propuesta de un contrato indefinido único, matizado y bien articulado con un despido causal, podría sentar las bases de este reto. De igual modo, la incorporación de la afiliación sindical al sistema electoral de representatividad y negociación con la parte empresarial podría corregir, en parte, la desigual representación de intereses y recomponer al sindicato.

Estos cambios no pueden presentarse como un bálsamo mágico, dadas las debilidades de nuestro tejido productivo, sino como una oportunidad de generalizar el contrato indefinido, con la vocación de confiar en los estímulos que ofrece su productividad, y de mitigar tanta desigualdad. El dilema no debería ser si derogar o no la reforma laboral sino afrontar estos retos para continuar reduciendo desempleo con nuevas o antiguas estructuras laborales.

Jesús Lahera es profesor de Derecho Laboral de la Universidad Complutense de Madrid.