

Ya está aquí la “agresiva” reforma laboral tantas veces anunciada. Se define como “equilibrada” aunque la noción de equilibrio que tienen sus autores dista mucho de la que poseemos los comunes mortales. Es un texto legal que impone elementos centrales de desregulación de las relaciones laborales, acompañada de un profundo rechazo de la acción sindical, lo que efectúa mediante diversas vías.

Son las más destacadas:

- El encumbramiento de la decisión unilateral del empresario como fuente principal de determinación de reglas sobre el trabajo en sustitución de la negociación colectiva.
- El disciplinamiento de los trabajadores en torno a un despido barato y siempre definitivo y a unos contratos con salarios cada vez más reducidos y períodos de prueba larguísimo.
- La funcionalización de los acuerdos colectivos a la decisión empresarial.
- Y una fortísima reducción del contenido laboral del derecho al trabajo tal como se desprende de su reconocimiento constitucional. Todo ello se justifica mediante el recurso, cada vez menos creíble, a la estimulación del empleo.

Pese a lo que afirman las autoridades de gobierno, los creadores de opinión afectos y un preámbulo afectado de esquizofrenia legislativa entre lo que afirma y lo que realmente hace, el RDL 3/2012 es realmente una norma clasista que impone la confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo, alterando de forma sustancial la arquitectura de equilibrios que caracteriza la relación entre capital y trabajo, entre libre empresa y derecho al trabajo, y que se corporeiza en la estructura institucional del derecho del trabajo desarrollado en nuestro ordenamiento.

El texto legal se presenta además según un nuevo procedimiento que sustituye, a lo que parece, al previsto en la Constitución para la

## Una reforma laboral “clasista”: antisindicalidad y desregulación en el RDL 3/2012

**Antonio Baylos**

Catedrático de Derecho del Trabajo

aprobación de las leyes. Se traslada a los medios de comunicación un power point que explica didácticamente las principales medidas adoptadas, con diverso énfasis en cada una de ellas, y al día siguiente se publica la norma, por motivos de urgente necesidad, como un Decreto-Ley en el BOE.

**“Ya está aquí la ‘agresiva’ reforma laboral tantas veces anunciada. Se define como ‘equilibrada’ aunque la noción de equilibrio que tienen sus autores dista mucho de la que poseemos los comunes mortales”**

**“Es un texto legal que impone elementos centrales de desregulación de las relaciones laborales, acompañada de un profundo rechazo de la acción sindical”**

Como muestra de cortesía, se convoca a los sindicatos el lunes a una reunión en la que posiblemente las autoridades de gobierno les suministren unos esquemas que les sirvan de guía en la nueva regulación.

La norma nace pues acompañada del desprecio a los procedimientos democráticos. No ha respetado el derecho de

información y consulta previa con los sindicatos representativos que garantizan tanto nuestro ordenamiento como el europeo en materia de política social, no reúne en absoluto los requisitos de urgente necesidad que la Constitución exige para que el gobierno pueda legislar por vía de urgencia, y se ofrece un texto cerrado en el que la hostilidad hacia la acción sindical y las condiciones de empleo y trabajo es su principal característica.

La norma se inserta en un proceso paulatino de deterioro de la estabilidad normativa como base de cualquier política laboral y de la seguridad jurídica derivada. Modifica de forma profunda normas básicas del ordenamiento laboral que ya se habían ido cambiando en un proceso de idas y venidas a partir de mayo de 2010, y en especial supone una modificación sustancial de la Ley 35/2010 y del RDL 7/2011, que constituían el núcleo de la anterior etapa reformadora, con afectación de las mucho más recientes leyes de Seguridad Social y de Jurisdicción Social.

Pulveriza por tanto el marco legal que se había ido generando en los últimos dos años con vocación de permanencia. Paradójicamente, la reforma actual quiere ser definitiva, como señala el preámbulo de la norma. No hay marcha atrás por tanto en el proceso de desregulación.

La norma desprecia la buena fe de los sindicatos que han desarrollado en el espacio de la autonomía colectiva un diseño de cesiones de derechos mediado por la contratación de sus aspectos concretos – la flexibilidad interna negociada – que está acotado temporalmente hasta el 2014 en razón de unas expectativas razonables de duración de la emergencia

económica y social.

Por el contrario, la ley hace permanente el contenido del Acuerdo, lo arranca del espacio de la autonomía colectiva y lo desnaturaliza de forma definitiva al eliminar paralelamente los más importantes mecanismos de contratación de la reestructuración de empleo y fortalecer doblemente tanto la “decisión empresarial de carácter colectivo” como la decisión unilateral del empresario en la extinción de los contratos de trabajo.

**La reforma laboral es hostil al sindicato y a su capacidad de regular colectivamente la situación del empleo**

El RDL 3/2012 además, expulsa al convenio colectivo y su función normativa de las condiciones de trabajo de todas las empresas en dificultades económicas, lo que tendrá especial incidencia en las PYMES.

Introduce en el sector público mecanismos de extinción generalizada de contratos sin las garantías colectivas ni de estatuto que antes tenían los trabajadores de aquél.

Es hostil al sindicato y a su capacidad de regular colectivamente la situación del empleo.

Quiere al empresario como autoridad incontestable en los lugares de producción, en donde se sustituye la proceduralización y contratación de las decisiones sobre las condiciones de trabajo y las previsiones de empleo por la unilateralidad de la decisión del poder empresarial a la que se dota siempre de carácter definitivo para modificar sustancialmente el contrato de trabajo y para extinguir la relación laboral.

El poder contractual del sindicato sólo es aceptado en la medida en que coincide con la decisión del empleador, con su proyecto organizativo y directo.