

Reproducido en www.relats.org

**UN MODELO MÁS DEMOCRÁTICO DE
RELACIONES LABORALES COMO BASE PARA
UNA ECONOMÍA SOSTENIBLES**

Ramón Górriz

Presidente Fundación 1 de Mayo

Fernando Rocha

Escuela del Trabajo de Comisiones Obreras

Publicado en Publico.es, noviembre 2020

El debate sobre el plan europeo de reconstrucción ha puesto el foco una vez más sobre el marco normativo laboral y, en particular, en el modelo de negociación colectiva. Es un debate recurrente y nada original, considerando que la negociación colectiva es una institución sometida a una notable tensión desde los años 80, que se ha agravado en la última década como consecuencia de los efectos combinados de la crisis económica y las reformas estructurales impulsadas por las instituciones comunitarias y los Estados miembros de la UE durante la Gran Recesión de 2008.

El análisis comparado permite destacar la mayor intensidad de las reformas laborales adoptadas en España entre 2010 y 2012, destacando particularmente la última. Entre otros aspectos, esta reforma alteró de forma sustancial el marco de equilibrios de la negociación colectiva favoreciendo la desarticulación y descentralización desorganizada de la misma, así como el reforzamiento del poder de las empresas para la regulación e individualización unilateral de las condiciones de trabajo. En última instancia, el objetivo perseguido era consagrar la devaluación salarial y la precariedad laboral como fundamentos de la reactivación económica y la competitividad empresarial.

Los impactos sociales de este ciclo de reformas estructurales y políticas de austeridad, en términos por ejemplo del aumento de la desigualdad, la segmentación y la pobreza, son ampliamente conocidos. Ahora bien, cabe resaltar una consecuencia de fondo especialmente relevante: la consolidación en el período posterior de recuperación de las debilidades estructurales de nuestro modelo productivo, que conllevan no sólo una elevada vulnerabilidad de este ante los cambios en el ciclo económico —que se manifiesta, particularmente, en una mayor destrucción relativa del empleo— sino asimismo una mayor debilidad comparativa a la hora de afrontar los grandes desafíos globales inaplazables, como son los cambios demográficos, la digitalización y la crisis energética y ecológica.

Esta cuestión es importante porque en el escenario de la actual crisis desde diversas instancias neoliberales y sectores empresariales —y algunas áreas del propio Gobierno— se ha lanzado una renovada ofensiva a favor de la continuidad e incluso profundización de las reformas laborales de la Gran

Recesión, apelando incluso a la recuperación de recetas “novedosas” como la mochila austriaca y el contrato único.

Frente a esta defensa del statu quo, desde posiciones sindicales queremos resaltar en cambio la necesidad de conformar un marco más democrático de relaciones de trabajo en nuestro país. Y ello no sólo porque es una condición necesaria para garantizar una salida más igualitaria de la actual crisis. Asimismo, porque constituye un elemento clave para impulsar un cambio de modelo productivo sobre bases alternativas a la competencia vía ajuste de costes y precios, como son la innovación, la estabilidad de la contratación y la calidad del empleo, la formación y la cualificación y del trabajo, y la igualdad de género.

La conformación de este nuevo modelo pasaría en primer lugar por la reversión de los elementos más lesivos de la reforma laboral de 2012. Un objetivo por otra parte planteado y acordado en su momento en el diálogo social tripartito, pero que a diferencia de otros aspectos no se ha podido todavía concretar por la urgencias derivada de la pandemia. Ahora bien, más allá de esta cuestión debería abordarse una profunda renovación del marco estatutario laboral que, a la vez que promueva y sostenga la eficacia de los derechos laborales fundamentales, individuales y colectivos, permita afrontar los importantes retos que se plantean al mundo del trabajo en la presente década.

La renovación del modelo de negociación colectiva en concreto es particularmente necesaria para prevenir que el desarrollo de determinados procesos como la digitalización vaya acompañado de una mayor unilateralidad y atomización de las relaciones de trabajo, que puede profundizar la precariedad laboral y el riesgo de segmentación social.

Cabe enfatizar al respecto el papel que puede y debe seguir desempeñando la negociación colectiva sectorial, no sólo en sus funciones de ordenación de las condiciones económicas y laborales mínimas para el conjunto de cada sector —contribuyendo a prevenir así el riesgo de dumping y segmentación—, sino para anticipar y gestionar los cambios provocados por las macro tendencias globales en curso y sus efectos en los distintos sectores productivos.

En suma, el fortalecimiento y la democratización del modelo de relaciones laborales constituyen elementos imprescindibles para garantizar una salida más igualitaria de la actual crisis, e impulsar una transición justa a un modelo económico más sostenible y con mayor justicia social para el conjunto de trabajadoras y trabajadores.