

Empleo y Protección Social

3

Reforma laboral: ¿nueva mayoría o más de lo mismo?

Diego López F. *

* Abogado laboralista

La eterna espera

Hablar de la posibilidad de que el actual gobierno presente un proyecto de reforma laboral, tiene un inevitable deja vú. Desde el primer programa de gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia, se ha declarado como finalidad programática de la coalición devolver a los derechos del trabajo la eficacia que perdieron bajo la dictadura. Pero tantas veces como se ha prometido un cambio al Plan Laboral, se ha incumplido ese compromiso. A casi 25 años del retorno a la democracia la legislación laboral sigue siendo, en esencia, la misma que se concibió en dictadura; para los trabajadores, en realidad, la transición a la democracia ha significado poco o nada en lo que se refiere a recuperar y fortalecer sus derechos.

La deuda es pues considerable. ¿Cómo ha sido ello posible? La convicción predominante de los gobiernos de turno, de que el crecimiento económico debe ser la prioridad a la que se deben sujetar todas las demás tareas de gobierno, ha sido el ideario que ha impedido la puesta en marcha de reformas para mejorar los derechos laborales. La creencia dominante ha sido que la prosperidad de las empresas, especialmente de las más grandes, es el mejor combustible para la creación permanente de riqueza, aun cuando ello se logre a costa de bajos salarios medios y una creciente concentración

económica, en la que incluso las empresas que acaparan la mayor proporción del crecimiento económico, destruyen fuentes de empleo o apabullan y eliminan a las empresas menos afortunadas.

Este consenso de cúpula, al que ha adscrito una porción muy significativa de los políticos profesionales activos como algo inevitable, muestra señales evidentes de cansancio y debilidad ante el creciente descontento social. La historia de la transición a la democracia está llena de episodios en que los gobiernos de turno se involucraron activamente para apoyar a grandes empresas y grupos económicos, de manera de garantizar sus buenos resultados porque ello, a la larga, era beneficioso para el país. Sin embargo, los últimos años, los sucesivos escándalos empresariales que han producido un daño evidente a los consumidores y ahorrantes de AFP's, han echado por tierra la credibilidad del discurso público que defiende la prosperidad de las empresas como la forma más fácil y directa de obtener la prosperidad general.

Hemos descubierto de la peor manera que las ganancias empresariales bien pueden lograrse perjudicando a los consumidores, manteniendo permanentemente bajos los salarios, subiendo artificialmente los precios de venta al público, aprovechándose de las debilidades de las normas e instituciones, financiando políticos que protegen los interés de las grandes empresas antes que el interés de los ciudadanos y en fin, sacando creciente provecho en perjuicio directo de la gran mayoría.

”

En la actual coyuntura, la importancia que se le ha dado a la desaceleración por la que atraviesa nuestra economía, como factor que debiera incidir para no presentar una reforma laboral, retrasarla o reducirla, se revela como una versión políticamente interesada

Así las cosas, la regulación económica, el aumento de las responsabilidades empresariales, el aumento de impuestos a las ganancias de las empresas y la mayor fiscalización sobre las actividades empresariales, gozan en la actualidad de respaldo mayoritario. Ello debiera servir de apoyo para que el gobierno presente y obtenga la aprobación de una verdadera reforma laboral.

Michelle Bachelet y su deuda laboral

Todos los gobiernos de la Concertación de Partidos por la Democracia ofrecieron reformar la ley laboral, menos el primer gobierno de Michelle Bachelet. Fue el único de todos ellos que no presentó un proyecto de reforma laboral para corregir los nudos pinochetistas del Código del Trabajo¹. Fue durante esa administración que Codelco se negó a cumplir con lo resuelto por la Dirección del Trabajo, en orden a internalizar a miles de trabajadores contratistas que ilegalmente se desempeñaban en forma permanente para la estatal. Fue esa administración la que decidió llamar a una comisión de expertos para que propusieran una reforma laboral, en vez de enviar directamente un proyecto de ley realmente reformador al Congreso Nacional, pese a que el gobierno tenía mayoría en ambas cámaras y los temas laborales son de quórum simple y aún no comenzaba la crisis económica de 2009.

El compromiso programático es ofrecer a los trabajadores un nuevo trato, que reconozca por fin sus derechos. De ello depende parte importante de la credibilidad de la coalición y su futura sustentabilidad electoral.

Los problemas que debe sortear la reforma laboral

Cualquiera que haya seguido los reiterados debates sobre cambios legales en materia laboral los últimos 25 años, sabrá que cada vez que se presenta dicho debate, las excusas para no intentar una reforma han sido las mismas: 1) El momento económico es inadecuado; 2) Lo importante es el empleo y la productividad; 3) La falta de votos en el Congreso Nacional y 4) Los problemas constitucionales que ello conllevaría. La reforma que presente el gobierno enfrentará estos mismos obstáculos.

- 1 Durante esa administración se tramitaron muchas leyes laborales, pero se trató sobre todo de mociones parlamentarias que el gobierno hizo propias y agilizó su trámite. Ninguna de ellas proponía cambios realmente sustantivos a la ley laboral. La más importante de ellas -la nueva ley de subcontratación-, aprobada los primeros meses de gobierno, en realidad era un proyecto que venía de la administración anterior.

Una de las leyes laborales emblemáticas de aquel período (la no discriminación salarial por sexo) fue promulgada exitosamente, pero por desgracia hasta la fecha virtualmente nunca se ha aplicado, por carecer la ley de mecanismos para hacerla realmente efectiva.

Respecto al primero -la excusa económica-, la reciente ralentización de la economía ha sido ampliamente utilizada para exigir moderación al gobierno. Para ello no parecen importar las causas del comportamiento actual de nuestra economía ni la inevitabilidad del ciclo económico; lo que importan son las expectativas de las empresas, como si todas compartieran exactamente las mismas expectativas, y *"que las dejen tranquilas"*.

Lo sorprendente es que la excusa económica se ha utilizado cuando la economía está bien y cuando la economía está mal; y se basa sobre todo en consideraciones subjetivas antes que en datos duros.

En efecto, en 1991 se aprobó la primera reforma laboral de la transición, que aumentó los costos de despido. La crítica, en aquel entonces, fue que como la economía iba bien, no eran necesarias reformas. Sin embargo, una vez aprobada la ley, el crecimiento económico y la creación de empleo crecieron considerablemente. En 2001, se aprobó la segunda reforma laboral significativa, aumentando el fuero de los trabajadores que negociaban colectivamente, así como los incrementos a pagar a los trabajadores despedidos injustificadamente. En aquel entonces, el desempleo rondaba el 10%. La reforma se criticó vigorosamente. Sin embargo, su entrada en vigencia coincidió con un mejoramiento del desempeño económico.

En la actual coyuntura, la importancia que se le ha dado a la desaceleración por la que atraviesa nuestra economía, como factor que debiera incidir para no presentar una reforma laboral, retrasarla o reducirla, se revela como una versión políticamente interesada. Aún más si se considera que una reforma laboral, por su complejidad, difícilmente entrará en vigor antes de ocho meses o más desde el comienzo de su trámite legislativo. Al plantear una reforma laboral, lo que se tiene presente es cómo incidir en el desempeño futuro de nuestra economía; qué tipo de crecimiento se debe privilegiar y qué tipo de empleos queremos que se desarrollen.

La reforma laboral también ha sido resistida mediante un argumento tecnocrático: lo importante es la creación de empleo y el mejoramiento de la productividad, y ambos -se dice- no tienen que ver con los derechos laborales. Este discurso ha sido ampliamente utilizado, incluso desde la propia coalición de gobierno².

La idea de que la legislación laboral incide directamente sobre los índices de desempleo ha sido ampliamente utilizada contra las leyes laborales, pero hasta ahora no hay evidencia alguna que la sostenga. No se ha demostrado una correlación directa y determinada entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección laboral.

2 Recientemente Andrés Velasco señaló que la reforma laboral que él apoyaría sería la que mejorara el empleo y la productividad, sin dar señal alguna de a qué se refería realmente. El populismo de la frase es evidente.

Respecto al comportamiento de la productividad, los salarios y la regulación laboral, existe más de una teoría económica acerca de qué es lo que realmente se paga cuando se remunera a un trabajador. En realidad, no está claro si los salarios de la mayoría de los trabajadores son bajos porque su productividad es baja o bien la productividad es baja porque los salarios se mantienen bajos. No es cierto que los trabajadores debieran subir primero su productividad para ver luego cómo suben automáticamente sus salarios. De hecho, la productividad en el país ha subido pero no así los salarios de la gran mayoría de los trabajadores.

En otras palabras, los salarios de la gran mayoría no reflejan el crecimiento de la economía ni los aumentos de productividad, lo que significa que las rentas empresariales aprovechan con vigor el crecimiento económico y el esfuerzo de los trabajadores, pero casi no *"chorrean"* nada a las remuneraciones. El salario de mercado no está reflejando las ganancias de los empleadores.

Los salarios realmente existentes no son efecto directo del rendimiento ni la productividad; son reflejo de la relación de poder que caracteriza al trabajo asalariado. Sin poder de negociación no hay aumento de sueldo. La ley incide en ello otorgando a los trabajadores instrumentos efectivos para incidir en cómo se reparte la riqueza que se produce con su trabajo: libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Sin tales instrumentos, el salario medio que se paga en el mercado simplemente no refleja las ganancias empresariales, permitiendo a las empresas, especialmente las más grandes, acumular ganancias sin compartirlas con sus trabajadores. ¿En qué beneficia eso al país? ¿Por qué debiera ser valioso que las empresas acumulen ganancias discrecionalmente sin que ello se traspase a los salarios de los trabajadores?

Las remuneraciones de la inmensa mayoría de los trabajadores son bajas porque en nuestra ley laboral no existen medios para que los trabajadores puedan incidir en el monto de los salarios que les pagan. Así de simple. No es un problema económico, es un problema político: la ley permite ampliamente que las empresas acumulen ganancias sin compartirlas con sus trabajadores y eso no tiene nada que ver ni con el mercado de trabajo, la productividad, el desempleo ni el crecimiento económico. Es una debilidad laboral garantizada por ley a las empresas, las que mientras más grandes más provecho sacan de esa ventaja legal.

En realidad, el discurso tecnócrata se basa en la convicción de que los trabajadores no deben participar en las decisiones de cómo se remunera el trabajo, porque alterarían la lógica propia de la creación empresarial de riqueza. Lo que ofrece este discurso a los trabajadores únicamente es resignación, porque la distribución de riqueza no puede cambiar; permanente esfuerzo, para mantenerse empleados el mayor tiempo posible, y paciencia, a la espera de que su rendimiento justifique a la larga un aumento de salario.

Ahora bien, cuando las discusiones sobre la reforma laboral no han impedido que se presentara un proyecto de ley de parte del gobierno para reformar el código del trabajo, un nuevo obstáculo ha salido al paso: los votos en el Congreso Nacional escaseaban. Pues bien, eso no ocurre en la actualidad; al tratarse de leyes de quórum simple, los votos en ambas cámaras sobran, de manera que la excusa del quórum esta vez no aplica.

Sin embargo, puede decirse que no todos los congresistas de la actual coalición de gobierno estarán a favor de la reforma laboral o al menos no apoyarán la totalidad de la reforma que proponga el gobierno. Pero ello se refiere más bien a la profundidad de los cambios que se propongan más que a la opción de no reformar la ley laboral.

Por último se ha escuchado que ciertas innovaciones laborales pudieran adolecer de inconstitucionalidad. Probablemente se pretende con ello someter al debate laboral a la misma amenaza a la que se sometió el debate de la reforma tributaria; si no hay acuerdo, podría terminar decidiendo el Tribunal Constitucional, de incierto resultado.

Pero es mucho más difícil constitucionalizar el debate laboral que el tributario. La posibilidad de que la actual regulación legal de derechos como libertad sindical y huelga no pueda ser transformada en beneficio de una mayor eficacia de tales derechos, por atentar contra la Constitución, exige una gran creatividad y voluntariedad de parte de quien sostenga algo parecido.

En efecto, la doctrina y jurisprudencia contemporáneas se inclinan abrumadoramente a favor de otorgar amplia eficacia a tales derechos y si ello no ha podido llevarse a cabo ha sido precisamente porque la ley vigente lo ha impedido. Si basándose en el texto de la Constitución vigente, el Tribunal Constitucional decidiera que la ley laboral, en extremo restrictiva para con los derechos laborales que precisamente se quieren fortalecer, como libertad sindical y negociación colectiva, no puede otorgar mejor protección a tales derechos porque la Constitución lo impide, será un nuevo y vigoroso paso para fortalecer la idea de que la Constitución que nos rige no reconoce siquiera el estándar mínimo de derechos internacionalmente reconocido.

Qué debe incluir una verdadera reforma laboral

Ahora bien, no es que la ley laboral no haya sido modificada estos últimos 25 años. Lo ha sido y muchas veces. Sólo que la real envergadura de los cambios ha sido insignificante. Nos hemos esforzado mucho en hacer muy poco³. El esquema concebido en el Plan Laboral para otorgar el máximo de

3 Lo anterior, por cierto, no se aplica respecto de la gran y profunda reforma a la justicia laboral, que permitió un acceso notablemente mejorado de los trabajadores a la justicia.

libertad posible al empleador para remunerar, fijar el horario del trabajador y despedirlo, se ha mantenido, en lo sustancial, inalterable. Lo mismo puede decirse de la forma en cómo la ley de Pinochet encerró a los sindicatos y a la negociación colectiva en una jaula legal, que redujo ambos derechos a su mínima expresión. De hecho, los últimos años de la dictadura fueron los años en que la mayor proporción de trabajadores negoció colectivamente en Chile⁴. Nunca más conocimos un porcentaje como ese de negociación colectiva.

Así las cosas, hemos conocido sucesivas leyes de reforma que no han logrado ningún cambio real en las relaciones laborales. De hecho, ha ocurrido varias veces que leyes de reforma que fueron presentadas en su momento como grandes avances, debieron luego ser reformadas a su vez, ante las dificultades que presentó su implementación o ante la evidencia de cuán insuficiente habían sido para lograr un mejoramiento en las condiciones de trabajo efectivas⁵. El estilo predominante de regulación legal en materia laboral los últimos años, ha consistido en un parchar y reparchar, antes que un reconocimiento claro y definitivo de una protección más efectiva sobre los derechos laborales.

Pudiera pues ocurrir que una nueva reforma laboral, pese a presentarse como definitiva, no logre sino implementar cambios menores que, en realidad, mantenga inalterable el esquema antisindical del Plan Laboral o lo corrija sólo en algunos detalles. Una ley que sólo hiciera eso, no sería la reforma que se espera. Para evitar aquello, una reforma laboral que logre ser realmente transformadora, debe incluir como mínimo los temas indispensables para que la libertad sindical y la negociación colectiva puedan ser efectivas.

- 4 La proporción de trabajadores cubiertos con negociación colectiva ha descendido desde la recuperación de la democracia: en 1991, el 17.5% de los asalariados del sector privado estaba con contrato o convenio colectivo. Entre 1991 a 2008, la fuerza de trabajo ocupada del sector privado creció 1.6 veces, pero el número de trabajadores cubiertos por negociación colectiva ha aumentado sólo en 49.000 trabajadores. Desde 1995 el porcentaje de cobertura de negociación colectiva descendió todos los años. Solo de 2005 en adelante se observa un cambio de tendencia que, en todo caso, no ha logrado aún recuperar el nivel de cobertura de negociación que teníamos en 1999. La conclusión es clara: con el retorno de la democracia la negociación colectiva no se fortaleció; más bien ha tendido a la baja.
- 5 Por ejemplo, las regulaciones legales sobre la subcontratación laboral se modificaron el año 2000, para luego ser vigorosamente reformadas otra vez en 2007. A su vez, la reacción legal al problema del multirrut empresarial entró en vigencia en 2001, luego de un arduo debate. Sin embargo, fue evidente que tal regulación no logró reducir los efectos laborales del multirrut. Este año, luego de una larguísima tramitación, se ha promulgado una nueva ley que regula otra vez el fenómeno del multirrut. Algo similar ocurrió con la nulidad del despido de trabajadores cuyo empleador les adeuda cotizaciones previsionales; fueron necesarias sucesivas reformas para lograr instituir una regulación definitiva de tal situación.

En efecto, no se trata de soltar un poco la jaula legal a la que el Plan Laboral ha sometido estos derechos; ni siquiera de aflojar en parte sus nudos más evidentes. De lo que se trata es de otorgar a los trabajadores fuerza negociadora efectiva para lograr que las ganancias empresariales se traspasen a los salarios, como no lo han hecho los últimos 40 años.

Para ello es indispensable que la reforma laboral incluya al menos las siguientes correcciones esenciales:

..... 1. Mejorar la protección legal ante prácticas antisindicales

La actual regulación legal de las prácticas antisindicales en que puedan incurrir las empresas, es la misma del Plan Laboral y es en extremo precaria. Adolece de errores legales que han llevado a la jurisprudencia a sancionar por práctica antisindical sólo a las empresas respecto a las cuales se pueda acreditar en un juicio, que tuvieron la intención positiva de atentar contra la libertad sindical. De esta forma, no basta con probar un daño objetivo sobre un sindicato (como por ejemplo, que existan mejores beneficios para quienes no pertenecen a él, despido masivo de los socios o recompensas para quienes renuncian a él) sino debe demostrarse la voluntad efectiva del empleador de haber buscado dañar al sindicato.

Como resulta obvio, esta exigencia impide que se sancione la inmensa mayoría de las prácticas antisindicales que se denuncian judicialmente, al ser virtualmente imposible demostrar la voluntad empresarial detrás de sus acciones.

La regulación legal correcta es la que proteja efectivamente a la libertad sindical del daño que le produzcan acciones empresariales. Así debe declararlo la ley. De otra forma, difícilmente se logrará aumentar el escuálido porcentaje de afiliación sindical.

..... 2. Reconocer el derecho de todos los trabajadores a negociar colectivamente

La ley actual priva del derecho a negociar colectivamente a todos los trabajadores contratados por obra o faena, con lo que se elimina la negociación colectiva de amplios sectores de actividad económica.

Por increíble que parezca, en la reforma laboral del año 2001 se reconoció el derecho legal de estos trabajadores a presentar un pliego de peticiones a su empleador y negociarlo. Pero a reglón seguido se incluyó la expresa facultad del empleador de negarse a negociar. Esta fue otra de esas reformas legales inútiles.

Lo que se requiere es que expresamente se reconozca a todos los trabajadores el derecho a negociar colectivamente, con el amparo de los derechos que la ley otorga: fuero laboral y derecho a la huelga. Cualquier otra alternativa simplemente es impedir que tales derechos existan para una porción considerable de trabajadores del país.

3. Establecer un nivel de negociación colectiva por sobre la empresa

La ley laboral vigente permite que los sindicatos interempresa presente pliegos de peticiones a empresas para negociar. Pero asimismo otorga el derecho empresarial de negarse a negociar.

Debe permitirse la negociación colectiva llevada a cabo por organizaciones sindicales que tenga representatividad en varias empresas, de manera de extender la cobertura de beneficios colectivos a empresas de menor tamaño. Sólo así se logrará promover la negociación en las empresas en las que se emplean la gran mayoría de los trabajadores. Sin una medida legal como ésta no aumentará la ínfima cobertura de la negociación colectiva en Chile.

4. Reconocer el derecho a huelga

Como se sabe, la ley chilena le otorga al empleador el derecho a usar reemplazantes de los trabajadores huelguistas desde el momento en que se declara la huelga, con lo que la paralización de faenas, en rigor, no tiene efectos. Para poder hacerlo basta con que la empresa cumpla requisitos muy simples, consistentes en ofrecer a los huelguistas un nuevo acuerdo que sea igual al que estaba vigente antes de la huelga, pero sin reajustabilidad periódica en su último año de vigencia.

En la reforma del año 2001, este asunto se discutió latamente decidiendo finalmente mantener el reemplazo de los huelguistas, pero encareciéndolo, esto es, se impuso al empleador la obligación de pagar 4 UF por cada trabajador reemplazante. Ello no ha impedido que las empresas reemplacen a los huelguistas con prodigalidad.

Para lograr que la negociación colectiva sea verosímil es indispensable reconocer sin limitaciones el derecho de huelga, como un medio legítimo de los trabajadores para presionar a la empresa en busca de un acuerdo laboral. No se trata de atenuar las restricciones que el Plan Laboral impuso a la huelga sino de reconocerla como un derecho, otorgando las condiciones necesarias para su auténtico ejercicio.

5. La titularidad sindical de la negociación colectiva

La ley laboral le permite a las empresas negociar colectivamente no sólo con sindicatos sino también con grupos de trabajadores no sindicalizados, que se reúnan para el sólo efecto de negociar. De esta forma, las empresas pueden promover, como efectivamente lo hacen, grupos para competir con el sindicato en la obtención de beneficios: son grupos que no reflejan realmente una intención asociativa; de hecho, al terminar la negociación se disuelven, de manera que no se constituyen en una representación permanente de los intereses de los trabajadores ante la empresa que se mantenga vigente para verificar el cumplimiento de lo acordado. Operan simplemente como una opción distinta al sindicato para pactar beneficios laborales.

La evidencia indica que los grupos negociadores abundan precisamente en las empresas en las que ya existe sindicato, esto es, no operan como una asociatividad alternativa en aquellos lugares de trabajo en que no existe sindicato, sino como un sustituto de la libertad sindical que no conforma una contraparte laboral permanente para las empresas.

Debe regularse el grupo negociador de manera que no se constituya en una competencia desleal para los sindicatos.

6. Terminar con la extensión empresarial de beneficios colectivos

La ley laboral es en extremo creativa en mecanismos para impedir la acción sindical. Uno de los más subrepticios es la facultad de las empresas de aplicar el acuerdo colectivo logrado con el sindicato, a trabajadores que no están asociados. A esto se le llama "*extender*" beneficios, de manera discrecional y unilateral de parte del empleador. La única regulación legal a esta extensión es que los trabajadores beneficiados por ella deberán pagar al sindicato el 75% de la cuota sindical mientras esté vigente el acuerdo colectivo.

La única función de esta facultad empresarial es impedir la afiliación sindical y la negociación colectiva. Se impide lo primero permitiendo que trabajadores no sindicalizados sean "*polizontes*" del acuerdo colectivo: aprovechan las conquistas sindicales sin participar del esfuerzo colectivo y la ley los premia reduciéndoles la cuota sindical que deben pagar. Se otorga además al empleador la posibilidad de impedir la negociación aplicando lo ya acordado a todos los demás trabajadores, de manera que aún quienes quieran negociar no pueden hacerlo hasta que venza la vigencia del acuerdo que se ha extendido.

No caben correcciones a la "*extensión*" empresarial de beneficios colectivos. Sus efectos nocivos sobre la libertad sindical y la negociación colectiva son tan evidentes que sólo queda derogarlas.

Las posturas respecto de la reforma laboral

Proponer una reforma laboral realmente transformadora del Plan Laboral y tramitarla en el Congreso Nacional para obtener su aprobación, será para la coalición gubernamental la prueba decisiva de que tiene la voluntad efectiva de llevar a cabo los cambios que propuso a la ciudadanía. La reforma educacional, tal y como la hemos conocido, empezará a producir efectos en las siguientes administraciones. Algo similar puede decirse de la reforma tributaria y su gradual implementación. Pero la reforma laboral debiera producir efectos en esta administración. El gobierno podrá exhibir un resultado efectivo durante su mandato.

La actual conformación del Congreso Nacional es auspiciosa para la aprobación de una reforma laboral. La dispersión de votos en la coalición de gobierno y en los demás legisladores afines a un cambio laboral, probablemente dependa del grado de intensidad de los cambios propuestos y de la disciplina interna dentro de la coalición. Pero hasta ahora no se han conocido dentro de la coalición gubernamental críticas a la idea de reformar la ley laboral y a otorgar más efectividad a la libertad sindical y a la negociación colectiva, de manera que el panorama está mucho más despejado que el que presentaba la reforma tributaria o la reforma educacional. Así como se presentó la reforma tributaria más importante de las últimas décadas bien puede presentarse ahora la reforma laboral comprometida y esperada hace 25 años.

Ahora bien, es probable que el debate legislativo sobre la reforma laboral, reviva la disputa al interior de la Nueva Mayoría entre quienes prefieren cambiar lo menos y mantener lo más y quienes pretenden avanzar en todo aquello que hasta ahora no se ha conseguido. La tramitación de la reforma laboral puede hacer envejecer rápidamente a la coalición de gobierno o revitalizarla con la misma velocidad.

En todo caso, una reforma que sea especialmente cambiada en el debate legislativo, reduciendo su impacto transformador, terminará asimilándose a otras reformas laborales que anteriormente ya hemos conocido. No será más que un nuevo intento fallido. En ese caso, lo más probable es que la ley que finalmente se aprobaría sólo sería el antecedente de un nuevo proyecto de reforma, que se presentará en la siguiente administración.

La oposición no tiene nada que ofrecer en el debate legislativo de una reforma laboral. Sus ideas son las mismas desde hace 40 años y apenas se adivinan matices en su discurso anti reforma. Las ideas fuerza de la derecha serán las mismas de siempre: cuidar el crecimiento económico y el empleo, pero de una manera que beneficie mucho más a las empresas, y especialmente a las más grandes, antes que a los trabajadores.

Por otra parte, la CUT ha otorgado manifiesto apoyo al programa de gobierno y a su agenda. Convino con el gobierno la aprobación de la última ley de ingreso mínimo mensual, pactando no volver a discutir el salario mínimo hasta mediados del año 2015. En ese acuerdo se incluyó que el compromiso del gobierno de que presentaría este año una reforma laboral. La central sindical está expectante; ha puesto todas sus fichas en la reforma laboral.

Los gremios empresariales, por su parte, se muestran resignados a que se presentará una reforma laboral, y se aprestan a intentar reducir su contenido durante la tramitación legislativa, manteniendo su discurso de que la mejor regulación es la que regule lo menos posible. No cabe duda que los recientes escándalos empresariales han debilitado la posición empresarial, al extremo de ser ya imposible exponer los intereses empresariales como coincidentes con los intereses del país.

Con todo esto a la vista, no cabe duda que esta es la mejor ocasión en muchos años para lograr la aprobación de una verdadera reforma laboral que por fin restituya los derechos a los trabajadores. La oportunidad es promisoría y por lo mismo, el rasero para medir el resultado que se obtenga será exigente.