

Crisis del derecho del trabajo y globalización

José Manuel Hernández

Contenido

<i>Antecedentes históricos</i>	3
<i>Del franquismo al régimen del PP y la moneda única. 1976-2002: 25 años de pactos sociales.</i>	6
I. De la ley de Relaciones Laborales de 1976 al Estatuto de los Trabajadores de 1980	7
II. Del Acuerdo Nacional de empleo de 1982 al decretazo de 1992	12
III. Reformas laborales de 1994 y 1997: la profundización de la flexibilización del mercado de trabajo	14
<i>Reforma laboral de 1994</i>	14
<i>Reforma laboral de 1997: de los contratos basura al despido basura</i>	15
<i>El plan de empleo del PP: empleo para tod@s, eso sí, precarizado</i>	17
IV. De la ley 39/99 al decretazo de 2002	19
<i>La ley 39/99, de conciliación de la vida laboral y familiar</i>	19
<i>Del decretazo de abril de 2002 al decretazo de diciembre de 2002 y la huelga general del 20 de junio</i>	22
A modo de conclusión	24

Crisis del derecho del trabajo y globalización

De los Pactos de la Moncloa de 1977 al Decretazo de 2002
25 años de precarización, paro y exclusión

José Manuel Hernández de la Fuente

Antecedentes históricos

La evolución del marco jurídico regulador de las relaciones laborales en el estado español ha sufrido en las dos últimas décadas una transformación radical. La consecuencia es un mercado de trabajo flexible, desregulado y con unas cotas de precarización inimaginables hace unos pocos años.

Las modificaciones que se han venido produciendo en el ordenamiento jurídico positivo laboral son más que notorias. El Derecho social ha sufrido numerosas transformaciones fruto de la aplicación de las políticas de los gobiernos en el terreno económico, tanto los de impronta socialdemócrata como los neoliberales del gobierno actual, que buscaban, básicamente, el aumento de la competitividad y la productividad de las empresas, para que, lo que era condición necesaria abaratar los costes productivos, por medio del abaratamiento del factor trabajo, ya sea por la vía de la contratación precaria, ya sea por la modificación de la regulación laboral mientras dura el contrato o bien por el abaratamiento del despido mediante multitud de normas que han conseguido que despedir sea cada vez más fácil y barato para los empresarios.

La evolución de la legislación social en los años que nos separa de la transición política, constata la imposición de la flexibilidad

* Este artículo fue publicado originalmente en *Rebelión* el 10 de marzo de 2004. La Fundación Manu-Robles Arangiz Institutua agradece al autor del artículo habernos permitido publicarlo en nuestra colección de «Documentos».

laboral en la gestión empresarial, por medio de diversas normas legales que se constituyen como el eje central de las relaciones laborales.

Esta tendencia claramente regresiva de la legislación social quiebra el carácter defensivo del derecho del trabajo, en la desigual relación existente entre capital y trabajo, respondiendo así de manera positiva a las necesidades de la economía de mercado, que es realmente quien marca la evolución de ese cambio normativo.

La constatación de esa tendencia regresiva del derecho laboral se aprecia tanto a nivel de derechos individuales de los trabajadores como colectivos.

El marco jurídico que regula las relaciones laborales, ha integrado y avalado el despliegue de la precariedad como concepto básico y supone que casi la mitad de la población activa del estado español se encuentra en una situación de vulnerabilidad social, lo que genera una enorme inestabilidad en la vida de muchísimas personas.

La mayoría de la doctrina y estudiosos del derecho coinciden en afirmar que el núcleo básico del Derecho está constituido por las relaciones del derecho de propiedad. Así mismo, el momento clave de la emergencia del Derecho de Trabajo como rama autónoma, viene a coincidir con la etapa histórica de consolidación de la Revolución Industrial, esto es, con los albores del capitalismo.

Después de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) se desarrollan relevantes hechos históricos, como el ascenso de los movimientos revolucionarios, siendo el más importante, la revolución rusa de 1917, y la implantación en la URSS del sistema socio económico de planificación socialista estatal que actuaba, al menos en parte, como polo opuesto al sistema socio económico capitalista, pregonaba una sociedad de ciudadanos libres e iguales, aunque esa igualdad y libertad sólo exista en el aspecto formal de esa sociedad y no en la realidad.

Tras la Segunda Guerra Mundial, irrumpe con fuerza la lógica keynesiana de desarrollo económico, como expresión de una forma peculiar de capitalismo. Este modelo se contradice con un principio fundamental de la economía liberal, que de modo resumido, era potenciar el crecimiento económico y luego crear empleo y redistribuir la renta. El keynesianismo rompe el principio de identidad

entre oferta y demanda y desplaza el protagonismo hacia el lado de la demanda, por lo que el pleno empleo y la redistribución de la renta serían el punto de partida del crecimiento económico.

La posibilidad de esta teoría responde a un conjunto de condiciones, como las transformaciones técnico-productivas que dan lugar a la producción en masa, la aparición de la clase obrera como realidad política con posibilidad de encarnar un principio social diferente y el papel fundamental que jugó la izquierda en la lucha contra el fascismo, planteó el problema de integrar la clase obrera como un elemento de estabilidad del sistema, y el reconocimiento de las organizaciones obreras, así como no practicar una política económica que fuera excesivamente agresiva para la clase obrera.

El keynesianismo responde a estas condiciones, que no eran integradas por la teoría liberal. Fruto de todo ello, fue llegar a cotas de alto crecimiento económico y casi de pleno empleo en los países desarrollados. A partir de 1973 entra en crisis toda la teoría keynesiana y comienza otra etapa del capitalismo, que supone la vuelta a la aplicación de la teoría liberal, en todos los órdenes, económico, político, y jurídico.

La enorme trascendencia política y social que adquieren las organizaciones obreras y sindicales supone un aumento notable de las luchas obreras y el capitalismo adecua su política a la nueva situación. Coincidiendo con los momentos de mayor despliegue de las teorías keynesianas, se desarrolla el Derecho del Trabajo como un poder compensador de la desigualdad social imperante, como un derecho autónomo que pone ciertos límites a la explotación de la clase trabajadora, por la clase social que posee los medios de producción.

***Del franquismo al régimen del PP y la moneda única.
1976-2002: 25 años de pactos sociales.***

En el Estado español, desde la situación de ilegalidad de los sindicatos de clase y de los partidos obreros en el franquismo, la capacidad de lucha y movilización popular impuso mejoras en el desarrollo de las Reglamentaciones de Trabajo, incrementó el ámbito de la negociación colectiva, impuso la libertad sindical de hecho, así como la extensión de experiencias de democracia industrial, dán-

dose la paradoja de que siendo ilegales los sindicatos, se consigue negociar con fuerza las condiciones de trabajo y de facto impidieron políticas de ajuste que pretendían los poderes económicos y políticos.

Desde los Pactos de la Moncloa (Octubre de 1977) a la Reforma Laboral de 1997, firmada y avalada por los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT con las patronales, y los desencuentros y encuentros entre el gobierno del PP y los sindicatos mayoritarios durante el 2002, con motivo del Decretazo de abril que origina la huelga general del 20-J hasta el Decretazo de diciembre de 2002, la normativa que conformaba el Derecho del Trabajo, ha sido transformada radicalmente por multitud de Acuerdos entre sindicatos mayoritarios, patronal y gobiernos.

En ese rosario de pactos destacan el AMI de 1980 (firmado por UGT y CEOE y luego se adhiere USO); el Acuerdo Nacional de Empleo -ANE- en 1981 (firmado por CC.OO., UGT y CEOE); el Acuerdo Interconfederal -AI- en 1983 (firmado por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME); el Acuerdo Económico y Social -AES, en octubre de 1984 (firmado por el gobierno PSOE, CEOE, CEPYME y UGT); y ya más cercanos, la Reforma Laboral de 1994, impulsada por el PSOE y el apoyo decidido del PP, la Reforma Laboral de 1997, firmada por la CEOE, CEPYME, UGT Y CCOO y el aval parlamentario del PSOE y del PP y, por último, el acuerdo entre sindicatos y patronal en el Decretazo antes mencionado de diciembre de 2002, que mejora en algunas cuestiones el de Abril de 2002 pero sirve para continuar abaratando el coste del despido.

Consecuencia de los acuerdos reseñados, se dictaron toda una batería de normas legales sobre contratación, recortes de prestaciones de desempleo, recortes en prestaciones de seguridad social, de pensiones, etc..., con el único objetivo de acomodar las regulaciones normativas del Derecho del Trabajo, al nuevo marco globalizado del capitalismo.

Todas las normativas laborales que suponían cierto derecho defensivo, tuitivo, de la parte más débil en las relaciones laborales y sociales, han sido transformadas en normativas flexibles, no rígidas para los empresarios, para que puedan utilizar la fuerza de trabajo como una mercancía moldeable, flexible, tanto a la entrada al mercado de trabajo, como a la salida del mercado, y por supuesto,

mientras dura esa utilización, que ellos solos controlan, dirigen y deciden.

Las normas legales que regulan las relaciones laborales están determinadas por su utilidad al poder económico, y en tal sentido potencian la relación eventual, precaria, en permanente rotación con la situación de desempleo, creando enormes colectivos de personas en situación de inestabilidad.

I.

DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES DE 1976 AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980

Desde finales de los años 70 a mediados de los 80 se entremezclan leyes, decretos, políticas de empleo, acuerdos básicos, acuerdos nacionales, etc., encontrándonos al final de ese período con una organización nítidamente liberal del mercado de trabajo. Las leyes sirven para asegurar y reforzar el orden económico y social que mercantiliza la fuerza de trabajo y la flexibiliza.

Las nuevas regulaciones pretenden dar respuesta a determinados problemas que existían en la sociedad, como el desempleo, altas tasas de inflación, crisis del antiguo régimen, etc...

Hasta finales de los 70, momento en el cual entra en crisis profunda el antiguo modelo de relaciones laborales del franquismo, nos encontramos con una etapa marcada por el fuerte conflicto social existente, donde la clase obrera, fundamentalmente, agudiza y emerge el conflicto con síntomas claros de cambios sociales y políticos.

La estructura del poder, a pesar de encontrarse con una grave crisis económica en el ámbito internacional, se ve imposibilitada para rebajar los salarios, que crecen en estos momentos por encima de la productividad, debido a la alta presión obrera. Los empresarios responden reduciendo plantillas, por una parte y, por otra, derivando los costes hacia los precios, con la consiguiente inflación.

La presión y la agudización de la lucha de clases entierran el viejo modelo franquista, basado en la estabilidad de los puestos de trabajo y bajos salarios.

La fuerza de la movilización pone sobre la mesa una necesaria protección del mundo del trabajo, por la vía de los hechos, no de las normas, las cuales configuran un orden jurídico laboral contradictorio, pues si bien delimitan y ponen cotos a derechos básicos de los trabajadores (derecho a la huelga y derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo), la potencia constituyente en que se había convertido la clase obrera obliga al poder a permitir y coexistir con estos derechos.

Dos normas, la de Conflictos Colectivos (1975) y la Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976, son la muestra clara de lo anterior.

Normas que permiten a los trabajadores el ejercicio práctico de derechos fundamentales, unos ligados con la libertad, el práctico reconocimiento del derecho a la huelga y, otros, que defienden la igualdad, al crear las condiciones objetivas que corrijan la desigual relación existente en la relación laboral, por medio de asegurar su permanencia en el puesto de trabajo (supremacía del contrato indefinido sobre el temporal e imposibilidad práctica de despido libre).

La Ley de Relaciones Laborales de Abril del 76 tiene una vida muy corta, entre otros factores que influyen en su desmantelamiento, la respuesta política sindical un año más tarde con la firma de los Pactos de la Moncloa, y entre medias, la presión patronal que se ejerce sobre el gobierno del franquista (aún) Suárez, (sobre todo la presión consiste en una huelga de inversiones y la presión del ejército), logra suspender uno de los artículos protectores esenciales de la LRL, el art. 35 (despidos), eliminando la readmisión obligatoria y reduciendo las indemnizaciones, justamente seis meses más tarde de la publicación de la Ley. En ese período de final de los 70, nos encontramos con un elevado desempleo y una inflación con repuntes de hasta el 26% en el 77 que comienza a decrecer a partir de este año.

Quebrada la época anterior con un crecimiento sostenido de la economía, se entra en recesión. Tanto el nuevo Poder, como los partidos políticos PSOE, PCE, etc. y agentes sociales, mantienen una cierta retórica keynesiana, la cual está presente en los contenidos de los Pactos de la Moncloa.

La fuerza de las organizaciones populares, hace difícil en esos momentos, cancelar proyectos políticos de ruptura y frenar las aspi-

raciones sociales, entre otras, la de un marco de relaciones laborales democrático que consolide lo que la fuerza de los hechos había impuesto. Pero la retórica mantenida se enfrenta a las condiciones políticas que posibilitaran la aplicación keynesiana (pleno empleo, estado del bienestar, inversión pública, etc.); en estos momentos estas condiciones políticas no existen y lo que sucede es justo lo contrario: posibilitar las bases de una reorganización del mercado de trabajo, bajo presupuestos liberales.

Los sindicatos son legalizados en el mes de abril de 1977. En Octubre de ese mismo año los partidos políticos firman los Pactos de la Moncloa y, aunque los Sindicatos no firman, los apoyan firmemente.

El contenido de los Pactos de la Moncloa, abarca temas políticos, sociales y económicos. Por primera vez, se obtiene un consenso general, tanto desde el nuevo poder como desde la oposición, en que es necesario hacer depender del crecimiento económico y por lo tanto de la recuperación del beneficio privado, todos los demás factores: empleo, salarios, condiciones laborales, etc.; así, los salarios crecen por debajo de la inflación y los incrementos se referencian al IPC previsto, dando por entendido que los aumentos en la productividad pasan a engordar los excedentes empresariales; se contempla la posibilidad de regular plantillas, permitiendo el despido del 5% de las mismas, en aquellos casos en que la subida salarial supere en una empresa el 20,5%; se contempla la posibilidad de contratación temporal y el necesario ajuste de plantillas en las empresas en crisis.

Los Pactos de la Moncloa constituyen el gozne para la transición del franquismo y la crisis del modelo de acumulación anterior hacia la regulación liberal de la economía.

La Constitución de 1978 otorga un papel estratégico a los Sindicatos: se constituyen en elementos de vertebración política (art. 28 CE) y son mediadores en la regulación económica (art.37 CE).

La economía de mercado queda consagrada en la norma suprema. art.38 CE, "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado"... además el Estado, " Los poderes públicos (tienen no sólo fe en ella, sino voluntad política y obligacional) garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad,

de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación ".

Si efectuamos un breve salto a la actualidad, con la celebración de los 25 años de la constitución española, poco asombro nos causará el observar el encendido espíritu de defensa de la norma constitucional por parte del presidente de la CEOE, entre otros. En sus discursos todos hablan de ella como la garante de la unidad del estado, del estado democrático, de la libertad... Ciertamente es que garantiza la libertad... pero no la de las personas o los pueblos... sino la de mercado.

Las primeras respuestas desde el Estado concordaban con las propuestas sindicales en ese momento histórico coincidían con las proposiciones del estado, respecto a la necesidad de reducir el tiempo de trabajo para repartir el empleo. Esto obligaba a mantener un marco jurídico de contratación laboral basado en la estabilidad en el empleo.

Estas políticas de reducción del tiempo de trabajo (menor jornada de trabajo, reducción edad de jubilación, más días de vacaciones) provocan desequilibrios en la economía y desde luego, son opuestas a las propuestas de la economía de mercado, pues provocan encarecimiento de costes laborales, pérdida de competitividad y retraimiento de los empresarios a invertir en la creación de puestos de trabajo, aumento del déficit público, ya que se tiene que financiar las jubilaciones anticipadas así como financiar las coberturas de prestaciones ante el galopante desempleo.

Pero a finales del año 1977 se marca un punto de inflexión. Se publica el Real Decreto Ley 43/77, que inicia el camino de la contratación temporal. Posteriormente y hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, seguirán decenas de normas reguladoras de la contratación no indefinida, que si bien no quiebra la supremacía del contrato fijo sobre el temporal, sí rompe el principio de estabilidad en el empleo que fue impuesto en el año 1976 por la fuerza desplegada por la clase obrera.

La política de los empresarios en estos momentos, se encamina por intenciones diametralmente opuestas a las sindicales. La patronal aplica una estrategia basada en la descentralización productiva y el cambio en la estructura de las plantillas. Se destruyen más de 2 millones de puestos de trabajo (Smac-Magistraturas). Se extiende la

subcontratación (Art. 42 ET), se desarrolla la economía sumergida como la mejor manera de abaratar los costes laborales y se adecua la estructura de las plantillas por medio de regulaciones de empleo, expedientes de crisis, despidos y reconversiones.

Esta estrategia empresarial, impulsa la estratificación del mercado de trabajo, traba.jador@s estables, los cuales tienen garantizada dicha estabilidad jurídicamente, con protección sindical, con capacidad de negociar sus condiciones de trabajo; trabajador@s ligados a la empresa de forma temporal, cuyo vínculo jurídico no les garantiza negociar sus condiciones de trabajo y que constituyen el puente hacia las formas de trabajo irregular. Esta estrategia empresarial, desplaza la oferta hacia los sectores sin vínculo jurídico fuerte en su relación laboral.

La patronal ya había hecho su opción. En este momento, se cambia la orientación y las políticas de empleo se convierten en políticas de gestión del desempleo. El objetivo pasa a ser: redistribución del empleo existente, mediante la flexibilización y precarización del mercado de trabajo.

En el período comprendido entre los Pactos de la Moncloa de 1977 y el año 1984 (reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores del 1980), el reordenamiento del mercado de trabajo se hace en función de la estrategia de flexibilización: Se promulgan leyes que permiten que la mano de obra se haga transparente y no limite el desarrollo de la economía de mercado (competitividad, nuevas tecnologías, inflación, tipos de interés, moneda única, etc.). Se pasa del empleo estable como categoría central al empleo eventual como norma.

Las medidas legales van desde contratación para el fomento del empleo, con decretos especiales que subvencionan la creación de empleo, moderación salarial, como incentivo empresarial por la reducción de costes laborales, reconversión industrial drástica, para ser más competitivos y flexibilización en la contratación, que conjure los fantasmas empresariales sobre un mercado laboral excesivamente rígido para los objetivos de los empresarios.

El Estatuto de los Trabajadores de marzo de 1980, si bien unifica la legislación laboral en una norma base y de derecho necesario al tener rango de ley, tiene en la práctica dos efectos muy significativos: Se abre el camino a la flexibilización del mercado de trabajo, al

institucionalizar la contratación temporal por Ley Orgánica, (téngase en cuenta que antes habían sido leyes excepcionales -decretos leyes- como políticas para incentivar la creación de empleo) y sienta las bases de unas relaciones laborales modernas, negociación colectiva sin la tutela del Estado, se causaliza el despido y se refuerza el papel de la gerencia en el proceso de trabajo.

La Ley Básica de Empleo de octubre de 1980, reduce las prestaciones por desempleo al condicionar la prestación al período de cotización. La cobertura cayó del 46,4% en este año al 26,30 % en el 84, a pesar de que el número de parados, prácticamente se dobla, de 1.482.100 a 2.768.500.

II. DEL ACUERDO NACIONAL DE EMPLEO DE 1982 AL DECRETAZO DE 1992

En los años siguientes, se pacta el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) del 82, firmado por todos los Sindicatos; el Acuerdo Interconfederal (AI), del 83 y el Acuerdo Económico y Social (AES) del 84, con vigencia para los dos siguientes años, que no fue firmado por CCOO Este último acuerdo, introduce un elemento de precarización importante: la posibilidad de despido colectivo en aquellas empresas que cuenten con menos de 25 trabajadores (causa de que CC.OO no firmara el AES).

El desarrollo normativo posterior, con la reforma del Estatuto de los Trabajadores en noviembre de 1984, con multitud de decretos con nuevos tipos de contratación eventual (recordemos los célebres contratos de fomento del empleo que se iban renovando cada seis meses con un límite de tres años) rompe las limitaciones impuestas a la contratación temporal. Se produce la quiebra del principio de la estabilidad como norma, y a partir de estos momentos la temporalidad se extiende y se normaliza. Se rompe la causalidad de los contratos de trabajo (algo muy cacareado por los Sindicatos), es decir, se permite hacer contratos eventuales para puestos de trabajo estables y permanentes.

En 1985, la Ley 26/85 de Racionalización de los Sistemas Públicos de Pensiones establece las condiciones para dinamitar el sistema público, solidario y de reparto de las pensiones, al endure-

cer los requisitos para el acceso a pensión y suponer en la práctica una pérdida de expectativas de derechos (en poder adquisitivo) de un 12,5%.

Dos años más tarde se publica la Ley 8/87 de Fondos de Pensiones, dejando el camino libre a la privatización de las pensiones y a su gestión mercantil.

En el año 1988, se diseña por el gobierno PSOE, un Plan de Empleo Juvenil (PEJ), el cual trataría de utilizar a los jóvenes con altas tasas de desocupación, para extender la inseguridad en el mercado de trabajo: posibilidad de contratar jóvenes por debajo de las condiciones "legales" del mercado, como método para estimular la rotación del mercado (de trabajadores fijos maduros a jóvenes precarios), aumentando la tasa de ocupación. La huelga general del 14 de diciembre de 1988, encierra en un cajón estas pretensiones hasta la reforma del 94, que se regulan por medio de contratos de aprendizaje, prácticas, etc...

El camino desde el Estatuto hasta su reforma, no es más que un claro ejemplo del tratamiento jurídico peculiar que se da al mundo del trabajo o las relaciones laborales: Se promulgan normas legislativas excepcionales a la vez que estas mismas excepciones se normalizan mediante una adecuación legislativa a la práctica empresarial de la gestión del trabajo.

La posición de la gerencia, institucionaliza una ley de hierro sobre el beneficio, que impide la democratización de la relación desigual que existe en el mundo del trabajo. Su papel de fuerza, es estratégico, por lo que se da un reordenamiento autoritario de las relaciones laborales, donde el principio de productividad predomina sobre cualquier otra consideración. Las plantillas, su estructura, vienen ordenadas desde la subordinación del mundo del trabajo al capital (se simplifican los mecanismos de reducción de plantillas (art.51 ET), se crean nuevas formas de despido (art.54, ET, despido objetivo), se simplifican los expedientes de crisis y se disminuye el control sindical sobre los mismos.

Las distintas normas sobre el desempleo, en especial el llamado "Decreto de 1992" que reforma la Ley Básica de Empleo, suponen el cierre de esa reforma del mercado de trabajo que comenzara su andadura en el otoño de 1977.

III. REFORMAS LABORALES DE 1994 Y 1997: LA PROFUNDIZACIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Reforma laboral de 1994

La reforma del 94 supone cambios normativos en materia de contratación, condiciones de trabajo, suspensión y extinción del contrato de trabajo, en la estructura de negociación colectiva y en la protección por desempleo, produciéndose una sistematización de la flexibilización en las relaciones laborales.

El papel de la gerencia empresarial se acerca mucho a ese papel absoluto de los grandes reyes, pues la flexibilización no deja ningún aspecto de la relación laboral que no sea tocado de muerte: entrada (tipos de contratación eventual), todas las condiciones de trabajo (jornada, funciones, horarios, sistemas de trabajo, trabajos a turnos, etc.), y la salida del mercado de trabajo (despidos plurales, despidos colectivos, etc...) Esta reforma significa la modificación de la mitad del texto vigente del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Integrada en esa Reforma Laboral de 1994, hay que mencionar la Ley 14/94 de las Empresas de Trabajo Temporal.

La ley 14/94 que regula las ETT es un corte radical con la forma de la legalidad. La norma se cambia y se adapta a la realidad: se legaliza la precariedad. El Estado desaparece como intermediario en la regulación y "la mano invisible del mercado" reordena las relaciones sociales en el mercado de trabajo, según la ley de la oferta y la demanda. Cualquier regulación protectora, o que delimite, será un factor que distorsiona y obstaculizará el desarrollo progresivo de la economía.

Las ETT, conjuntamente con la nueva regulación impuesta, responde a las necesidades de desarrollo de un modelo que necesita para reproducirse de la fragilidad de la relación laboral. Esta fragilidad es muy diversa; puede ser por el modelo de contrato de trabajo (contratos de aprendizaje, de prácticas, a tiempo parcial; subcontratas, cesión de trabajadores, etc.) o porque su inserción en el mercado es tan frágil que hablar de regulación resulta un chiste: tra-

bajadores inmigrantes, de la economía sumergida, falsos trabajadores autónomos, etc...

Es incuestionable la grave fragilidad de esta mano de obra. No goza de la misma igualdad de trato jurídico que los fijos; se encuentra sometida a dos poderes disciplinarios; asumen desde el primer momento su invisibilidad política al no contar como grupo de presión; asunción de los valores sociales existentes como principio de ordenación (individualismo, en cuanto protegen la mierda que tienen; ausencia de solidaridad, al desconfiar del sindicalismo institucionalizado y de quien reivindica por miedo a la pérdida de lo que se tiene; carencia de crítica, siendo su posición conservadora, "no se puede tener otras cosas y menos mal").

***Reforma laboral de 1997:
de los contratos basura al despido basura***

El Acuerdo para la nueva Reforma del mercado de trabajo, suscrito por la CEOE- CEPYME, UGT y CCOO el 28 de abril de 1997, supuso una nueva agresión a los derechos laborales y sociales y el continuismo de la política de flexibilización y desregulación del mercado de trabajo, como pieza básica del sistema de la economía de mercado.

En la introducción del Acuerdo, se justifica la firma del mismo, de manera consensuada entre todos los firmantes, en "el crecimiento económico sostenido para crear empleo... que España se encuentra ante una serie de retos derivados de su pertenencia a la Unión Europea... marco de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad... contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas...", que inevitablemente nos trae a la memoria otras introducciones a leyes o pactos sociales, como el Pacto de la Moncloa de 1977, en los que se prometía la creación de empleo, estabilidad, etc... a cambio de sacrificios salariales de los trabajadores y que en este nuevo Pacto Social de 1997 se reproduce de manera idéntica, prometiendo empleo más estable a cambio de ceder en la rebaja de los despidos objetivos y la mayor facilidad para efectuarlos (art.52,c del E.T.).

Las promesas siempre fueron contestadas por la cruda realidad con el aumento galopante de la precariedad, la desigualdad, el paro

y la exclusión social (la precariedad de un 35 % en 1997, no existía casi en 1980; el paro en 1980 era del 6 % y ahora tenemos una tasa del 22 %; el coste del despido era de 60 días de salario por año antes de 1980 y ahora los despidos cuestan 20 días de salario por año de media, considerando que los temporales carecen de indemnización salvo los de fomento de empleo).

El papel de los sindicatos mayoritarios, claramente acomodaticio e institucional, asumen en la práctica el predominio de la economía sobre la política, y aceptan la lógica del poder económico, crecimiento, productividad, competitividad, reto europeo y justificando la firma del Pacto en actitudes "posibilistas" y conservadoras.

Además, legitiman la Reforma Laboral del año 1994 que no firmaron, al no modificar casi nada de ella y empeorar más aún algunas cuestiones, como la disminución del coste del despido objetivo para los nuevos contratos indefinidos o la modificación del art. 52,c del E.T.

La política de claudicación de los sindicatos firmantes, significa aceptar como "normal" la existencia de la desregulación, del desempleo, de la exclusión social, cuando en realidad, son producto de éste sistema social injusto e insolidario y demostración palmaria de su fracaso, a la vez que su incapacidad para solucionarlos, por ser inherentes al sistema social dominado por el imperio del dinero y la lógica del beneficio privado como único objetivo, a costa de aumentar la desigualdad social y condenar a millones de personas a la miseria, el hambre y la muerte.

En el Acuerdo para la Estabilidad del Empleo se pacta la modificación del art. 52,c. del E.T., para que los empresarios puedan despedir más fácilmente en los despidos objetivos, cuando la "posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos, puedan superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa...", que lisa y llanamente quiere decir que se podrá despedir más fácil, logrando eliminar los empresarios las trabas que les ponían en los Juzgados con la redacción de la Reforma del 94. Ahora, podrán despedir más fácil y rápido, eso sí, en nombre de la Unión Europea y por la santísima gracia del Capital ("euro", "dólar", "peseta"... es igual).

Las modificaciones en la regulación de las modalidades de contratos, que no son tantas como venden, es de resaltar la legalización del trato desigual en los nuevos contratos con vocación de indefinidos, que tendrán una menor indemnización en los despidos objetivos improcedentes, lo que supone una nueva segmentación de los trabajadores, o la modificación del nombre de los anteriores contratos de aprendizaje, que ahora se llaman Formativos, que siguen sin tener derecho a la prestación por desempleo (eso sí, les conceden graciosamente el cobrar en las situaciones de baja) por lo que siguen siendo contratos basura y precarios.

Breve mención al tratamiento en el Acuerdo de las Empresas de Trabajo Temporal, que no contempla ninguna mejora y sólo crean una Comisión entre empresas, sindicatos y el gobierno (?), para analizar el funcionamiento del sector de las ETT, su estadística y promesas... siempre muchas promesas. Lo único cierto, es que se sigue consagrando la legalización de la cesión ilegal de trabajadores.

***El plan de empleo del PP:
empleo para tod@s, eso sí, precarizado***

El eje principal de dicho plan se basa en la profundización de la reforma del 97: desregular lo que aún quedara protegido para que la mano de obra, la fuerza de trabajo humana, se comporte sobre la base de la ley de la oferta y la demanda, es decir, trabaje cuando el mercado ofrezca trabajo, en las condiciones en que este estipule, donde se necesite y a los precios fijados por el mercado. De hacerlo así, se garantiza a todos empleo.

La creación de empleo se basa en el mismo principio o acto de fe, que contenía la Reforma de 1997: "El crecimiento económico es una condición necesaria para la creación de empleo". otorgando al modelo de diálogo social establecido en dicha reforma, la máxima importancia.

Las líneas fundamentales del plan eran:

- Mantener y profundizar el diálogo social en línea de los Acuerdos Interconfederales de 1997 y los modelos de diálogo social de las Comunidades Autónomas.
- Políticas activas de empleo frente a las pasivas (prestaciones y subsidios).

- Impulso de los contratos a tiempo parcial

La concreción de la filosofía antes descrita se desarrolla en cuatro áreas:

1. Mejorar la capacidad de inserción profesional: Se trataba de establecer un control exhaustivo de todos y cada uno de los parados, a través de acciones de formación y revisión de las prestaciones (políticas pasivas de empleo), para encontrar la mejor manera que desincentive al parado a continuar siendo un subsidiado.

Las políticas activas reciben una dotación económica de cerca de medio billón de pesetas, lo que supone un cambio estructural, de claro aumento para ese objetivo.

2. Desarrollar el espíritu de Empresa
3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las Empresas.
4. Reforzar la política de igualdad de oportunidades.

La preocupación del gobierno era convencer con su discurso a los interlocutores sociales, así se les insta a éstos a que favorezcan la empleabilidad. El terreno está abonado, pues los grandes sindicatos españoles desde los Pactos de la Moncloa en 1977, introdujeron la condición de que el mejoramiento de los resultados empresariales (el beneficio), es condición *sine qua non* para el empleo y los derechos de los trabajadores.

Desde esta óptica, la exclusión social que genera el paro masivo y permanente, es visto como una anomalía que pone en cuestión la democracia en la cual los sindicatos están instalados como institución (participación en la gestión del desempleo, el FORCEM, etc.), y esta exclusión no es analizada como un potencial que aflore el conflicto para interrumpir esta lógica. Sólo más mercado, más moneda única, más competitividad, es lo que generará las condiciones para el pleno empleo del personal. La crítica de los sindicatos al plan de empleo del PP, es más cobertura al seguro de paro, el aumento de la inversión pública como generadora de puestos de trabajo y poco más.

Se consagra el reino de la ilegalidad, como el máximo exponente moral de esta sociedad.

La ley 39/99, de conciliación de la vida laboral y familiar

La Ley 39/99 (B.O.E. de 6 de noviembre 1999), se publicitó institucionalmente y desde los sindicatos mayoritarios, como una reforma que mejoraba la regulación legal y facilitaba la igualdad entre mujeres y hombres, tratando de conciliar la realidad laboral con la realidad doméstica y de cuidado de familiares.

Tras el sugestivo título de la misma se oculta una realidad de perpetuación del rol femenino de las mujeres, como cuidadora de la familia.

Las modificaciones de esta Ley afectaron a la protección de las trabajadoras embarazadas ante situaciones de despido, protección del riesgo durante el período de embarazo y permisos retribuidos que afectan a situaciones de tareas de cuidado de familiares.

La Ley ofrecía una serie de reformas y medidas tendentes a eliminar las diferencias existentes entre hombres y mujeres, pero se comprobó que se trataba de una reforma con más marketing que realidad.

Lamentablemente, esta medida legislativa no hace sino perpetuar la subordinación de las mujeres ante los hombres y a pesar de la clamorosa desproporción en el reparto del trabajo doméstico y de cuidado entre mujeres y hombres, la Ley 39/99 demuestra una falta de sensibilidad social y unas lagunas evidentes, creemos que muy conscientes, en la plasmación de esas mejoras normativas en el ámbito laboral, en un sistema de relaciones sociales de dominación, que no es puesto en cuestión en ningún momento.

En nuestra sociedad, el trabajo doméstico y los cuidados familiares no son considerados como trabajos (conocido es que la Encuesta de Población Activa denomina a las amas de casa como "inactivas") ni tampoco obtienen la categoría de economía, a pesar de que dos tercios del trabajo que realiza la población adulta a lo largo del año, es trabajo no remunerado, del cual el 80 % corresponde al trabajo doméstico y de cuidados, que es realizado mayoritariamente por las mujeres.

Paradójicamente, el conciliar la vida laboral y la vida familiar es algo difícil de conseguir, cuando la mayoría de mujeres del estado español no tiene "vida laboral" según la EPA.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (art. 26), contempla el control de los daños congénitos de origen laboral y presuponía la excepcionalidad de los puestos de trabajo con riesgos así como la existencia de puestos alternativos, pero la realidad nos demuestra que eso es falso.

La precarización de las condiciones de trabajo y del empleo, la flexibilidad laboral tan necesaria para la competitividad del mercado globalizado, el incumplimiento flagrante de las leyes de salud laboral por parte de los empresarios, hace que, los puestos de trabajo alternativos exentos de riesgo para las embarazadas, sean excepcionales.

En los sectores laborales muy feminizados, como la limpieza, el textil, el sanitario, etc... los riesgos de aborto, menor desarrollo del feto, partos prematuros, anomalías congénitas, están a la orden del día. En las empresas pequeñas, la existencia de esos puestos alternativos son aún más problemáticos.

Al contrario que lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, en su art. 26, 2, la Ley 39/99 dispone que los médicos del INSS y de las Mutuas Patronales acreditarán la existencia del riesgo para el embarazo, previo informe del médico del Servicio Nacional de Salud, fiscalizándose de esta manera los criterios del sistema público de salud y situando la decisión final en el INSS y las Mutuas patronales.

Otro aspecto negativo de la Ley 39/99, es la no incorporación de medidas de discriminación positiva que posibilite a los hombres involucrarse en tareas domésticas y de cuidados, pues es claro que aplicar criterios de igualdad a situaciones de desigualdad, sólo se consigue reforzar la desigualdad.

Por otro lado, es más que probable la escasa utilización de la Ley, sobre todo se disfrutará por mujeres que trabajen en sectores muy regulados y con un nivel salarial más bien alto, dada la reducción salarial que conllevan algunas de las medidas, la feminización casi absoluta del trabajo a tiempo parcial, dicho sea lo anterior sin olvidar datos transcendentales, como que la tasa de actividad de la mujer

es la mitad que la de los hombres, o que la tasa de mujeres en desempleo es el doble que la de los hombres.

Además, la modificación legal que contempla la Ley, sólo conlleva ampliación del tiempo disponible en casos especiales como partos múltiples o situaciones de adopción, y el resto de novedades se refieren a la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo, con recorte de salario, para la atención de familiares con problemas o en el permiso de maternidad, poder transferir al padre una mayor parte del citado permiso.

En el supuesto de ejercitar el derecho de opción a reducir el tiempo de trabajo, que conlleva reducción de ingresos, sucederá que se hará por el salario de menor cuantía, que mayormente será el de la mujer.

En ese sentido, se potencia la dependencia económica, la obvia reducción de su poder adquisitivo y la merma de las ya limitadas opciones de promoción en la empresa de las mujeres.

Por último, en la Ley no se contemplaban las nuevas formas de familia, como las uniones de hecho entre personas del mismo o diferente sexo, con lo que se produce una clara exclusión de las personas que se encuentren en esta situación.

En esta materia tan sensible e importante, en el marco de las relaciones personales, familiares y sociales, sería necesario cambiar las actitudes que perpetúan el rol femenino de asunción de los trabajos domésticos y de cuidado de familiares, llegando al convencimiento de que el trabajo doméstico y de cuidado de familiares no se ha de plantear como una "ayuda" de hacer alguna tarea de vez en cuando, sino como una participación activa en las tareas que son responsabilidad de ambos, del hombre y la mujer, mediante un reparto de tareas en el que prime el apoyo mutuo y la solidaridad, no la imposición.

En el marco de las relaciones laborales, la mejora vendría por un aprovechamiento adecuado de las posibilidades de la negociación colectiva, con la potenciación de cláusulas de discriminación positiva, la exigencia del cumplimiento y el desarrollo de la prevención de la salud laboral en las empresas, el blindaje convencional en materia de contratación de las mujeres y la exigencia del fortalecimiento de la protección social, son algunas de las medidas que contribuirían a avanzar en la senda de la igualdad.

Por consiguiente, para poder avanzar en esta materia del reparto del trabajo doméstico y de cuidados familiares entre hombres y mujeres, en la perspectiva del reparto del trabajo y no sólo del empleo, a parte de que ha de ser asumido personal y socialmente, necesita de un adecuado incremento del gasto social, lo que es bastante complicado de conseguir en esta sociedad globalizada regida por la lógica del mercado.

Del decretazo de abril de 2002 al decretazo de diciembre de 2002 y la huelga general del 20 de junio

En pleno semestre de presidencia europea del Gobierno del PP, se presenta una reforma de la legislación sobre protección del desempleo y de la propia Ley Básica de Empleo, que contemplaba como aspectos más resaltables, la modificación del subsidio para el régimen especial agrario (PER andaluz, extremeño) con intención de eliminarlo, supresión de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes, cambiar el concepto de empleo adecuado desligándolo de la formación y categoría profesional obligando a aceptar cualquier trabajo, límites a la protección de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y emigrantes retornados, no cotización por desempleo a los colectivos afectados por los contratos de inserción, etc..

El objetivo no declarado de la reforma que proponía el PP (luego R.D.L. 5/2002), era seguir transfiriendo rentas a favor del capital y seguir reduciendo los costes de los empresarios, con más mano de obra barata y sin derechos.

En el contexto de la movilización contra la globalización capitalista en ese semestre europeo del gobierno del PP, se convocó, por la Campaña unitaria Contra la Europa del Capital y la Guerra y los propios sindicatos mayoritarios, para el 20-J de ese 2002 una huelga general en todo el estado, que coincidió con la Cumbre final del semestre. La huelga general fue un rotundo éxito.

Se planteó desde los espacios unitarios del movimiento antiglobalización la necesidad de esa huelga general con la intención de que superara los ámbitos tradicionales del trabajo asalariado, buscando mostrar un amplio rechazo social, político, laboral. Se pretendía que la respuesta fuera en clave de ciudadan@s, de trabaja-

dor@s, de estudiantes, etc... No sólo se iba a la huelga contra el Decretazo, sino contra las reformas de la Ley de Extranjería, contra la Ley de calidad de la enseñanza del PP, contra las leyes de recorte de libertades públicas, contra la política de privatizaciones.

Meses después, en el otoño de ese mismo año, se llegó al acuerdo en esta materia entre los sindicatos institucionales y la patronal, que dio lugar al Decretazo de diciembre de 2002.

En esta norma si bien se anulan algunas de las medidas del decreto de abril lo cierto es que alguna de las más llamativas, como la eliminación radical de los salarios de tramitación en los procedimientos de despido (una de las muchas maneras de abaratar el coste de los despidos) que constaba en la reforma de primavera, ahora no se normativiza esa supresión de los salarios de tramitación en los procesos de despidos improcedentes, sino que sigue apareciendo en el nuevo decreto de una manera más suavizada.

El empresario para poder evitar el tener que pagar los salarios de tramitación debe reconocer en la carta de despido la improcedencia del despido y ofrecer al trabajador la indemnización legal que le corresponda. De esa manera, que no deja de ser un mero trámite, se ahorra los salarios de tramitación que antes se establecían en la ley. Queda claro que la patronal consigue uno de sus objetivos del decretazo de abril, aunque no de una manera tan rotunda, pero sí fácil y legal. El coste del despido continúa abaratándose.

En el decretazo de diciembre de 2002, en otro de los aspectos más polémicos del decretazo de abril, como era la supresión del subsidio agrario (PER), que básicamente afectaba a Andalucía y Extremadura, se suavizaron las intenciones del gobierno pero también se volvieron a regular normas en ese decreto de diciembre de 2002 que eran claramente regresivas para los intereses de los afectados por el PER y sobre todo por los que potencialmente pudieran serlo en el futuro. Las organizaciones sindicales de campesinos (SOC principalmente) denunciaron con multitud de movilizaciones el acuerdo al que habían llegado los sindicatos con el gobierno en ese Decretazo de 2002.

Los sindicatos firmantes, UGT y CCOO, demostraron públicamente su contento por el acuerdo alcanzado, tratando, por un lado, de apuntarse el tanto de haber conseguido modificar el decretazo de abril mediante la huelga del 20-J que ellos convocaron (aunque no

sólo ellos) y por otro, lanzar a la ciudadanía un mensaje de que aquel acuerdo era muy bueno y que todo lo malo del anterior se había anulado.

La realidad es bien distinta. Ciertamente es que aspectos más que preocupantes del inicial decreto de abril fueron retirados, pero también lo es que en ciertas medidas la patronal y el gobierno se salieron con la suya, al menos en parte. Ejemplos más que ilustrativos, las modificaciones sobre los salarios de tramitación, sobre el subsidio de empleo agrario, etc...

A MODO DE CONCLUSIÓN

La cruda realidad del paro, la precariedad, la exclusión, las personas desempleadas de larga duración, las personas con contrato de trabajo parcial, el trabajo no reconocido social ni laboralmente de las amas de casa, no son datos fríos que aparecen porque sí, sino millones de personas que sufren unas condiciones de vida marcadas por la inestabilidad, situaciones de riesgo y, en muchos casos, condenadas a una existencia degradada.

El capitalismo globalizado nos propone que confiemos en el mercado para la creación de empleo y la mejora de las condiciones de los trabajadores. La cruda realidad de los últimos 25 años de reformas y pactos sociales nos muestra la falsedad de estas propuestas. Se ha disparado la flexibilización y precarización del mercado de trabajo, se ha reducido el papel protector y compensador del Derecho del Trabajo a favor de la política empresarial, se ha disparado el paro y la precariedad.

El papel jugado por los grandes sindicatos en estos años ha sido interiorizar la lógica del mercado, hablando de la necesidad del crecimiento, de la productividad, de la inversión para crear empleo, utilizando las mismas ideas fuerza que las patronales y avalando que la Europa de la Moneda Única es un logro, no impugnando un sistema social que crea injusticia, paro, precariedad, exclusión.

A mediados de los años 70, se produjeron cambios profundos que se manifiestan también en las teorías económicas, ganando terreno las neoliberales frente las keynesianas, lo que conlleva la reducción del coste del factor trabajo como condición para el relanzamiento del beneficio empresarial, y además, entraña la derrota de la clase obrera organizada, y ése es el contexto donde nos encontramos.

El Derecho del Trabajo, como poder compensador de la desigualdad social que regulaba, ha retrocedido ante el arrollador avance del mercado. Podríamos decir que en los últimos 25 años, en Europa, se ha desarrollado un proceso de liberalización de las relaciones laborales, con una supuesta modernización hacia atrás, que propone volver a los viejos tiempos del s. XIX, pues supone flexibilización, privatizaciones, desregulación.

Cuando se acepta la competitividad y la estabilidad monetaria como norma, se ha aceptado un veredicto antes del juicio. "Los salarios directos e indirectos son los culpables de todas las inestabilidades del sistema". En este contexto, un Derecho del Trabajo que proteja la parte más débil del contrato debe constituir una anomalía. La protección del Estado a personas mayores, enfermos y parados, genera déficit público y esto es inviable para cumplir el pacto de estabilidad de la Moneda Única.

Estamos ante un orden formal en el que lo importante es la estabilidad monetaria, que permita la libre movilidad de capitales.

El desorden no es la precariedad, el paro y la pobreza, sino el descontrol de la inflación y de los tipos de interés.

El Derecho del Trabajo se ha modernizado. Ha iniciado una carrera tras las situaciones ilegales impuestas de hecho por los empresarios, para legalizarlas. Dicho de otra manera, el Derecho del Trabajo como protector de la parte más débil en el contrato laboral, tiene que suicidarse voluntariamente y apostar a la ruleta rusa del beneficio empresarial, el cumplimiento de los derechos sociales de los asalariados.

El Derecho del Trabajo, como la política, está sujeto a un orden burocrático, regido por las leyes del Mercado. Sólo dentro de este orden es posible la libertad y el cumplimiento de los Derechos Humanos.



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA