

El desmantelamiento de la reforma laboral neoliberal como oportunidad para acabar con la precariedad: por un estatuto de las trabajadoras y los trabajadores del siglo XXI

MIGUEL ÁNGEL GARRIDO

Abogado Laboralista.

Secretario de Justicia del PCE



Resumen

A lo largo de estas páginas vamos a reflexionar sobre nuestro marco de relaciones laborales. Para ello, recorreremos el impacto de las sucesivas reformas que afectan a la clase trabajadora. Igualmente, valoramos las medidas más necesarias para revertir la correlación de fuerzas y acercarnos a un modelo conforme con los valores del derecho del trabajo basados en la dignidad humana y enmarcándolos en el siglo XXI.

105

Antecedentes

En primer lugar, debemos partir de la Constitución Española de 1978¹ como norma suprema de nuestro ordenamiento, que establece el modelo de relaciones laborales para nuestro país. Estamos ante un momento histórico en que se viene a homologar nuestra legislación con la normativa internacional incorporando el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, piedra angular de los derechos humanos en la comunidad universal o los Convenios sobre Libertad Sindical de la OIT, números 87 y 98. Hablamos, por lo tanto, de una constitución democrática que reconoce la existencia de la desigualdad material en las relaciones sociales y se propone avanzar hacia su eliminación,² aunque a la par presenta problemas con la conside-

¹ *Boletín Oficial del Estado*, n.º 311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29313-29424.

² Baylos Grau, A. (2012). *¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso*. Madrid: Editorial Catarata.

ración de gran parte de los derechos sociales como programáticos o de difícil exigibilidad.³

La Constitución Española reserva al sindicato un rol de organización y lucha en torno a la oposición de intereses, latente y presente en los sistemas de producción jerarquizados, siendo su horizonte mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores, ya sea dentro de la negociación o de la movilización, en el marco del sistema económico que ha instituido la Constitución.⁴

En paralelo, y desde los primeros años de la democracia, se produce el fenómeno de la culpabilización del derecho del trabajo, inercia ideológica que arrastramos en la actualidad. En relación con lo antedicho, el derecho del trabajo se escinde de su significado puramente político-democrático regulado en la Constitución, con toda su complejidad y ambivalencia en el marco de la libertad de empresa y la libre economía de mercado, y se desplaza hacia una valoración directamente relacionada con la capacidad que las normas jurídico-laborales asumen en la conformación de la situación del mercado de trabajo.⁵ Sin embargo, podemos hacer balance de todo este período constatando el fracaso de dichas políticas, puesto que nuestro modelo ha encadenado altas tasas de desempleo y la fragmentación y precariedad para los trabajadores.

La aprobación del Estatuto de los Trabajadores (1980)⁶ inaugura una asincronía que lo va a acompañar en toda su existencia y que consiste, por una parte, en la plasmación de un marco de relaciones laborales típico del fordismo maduro y de los derechos colectivos laborales pero, por otro lado, su implantación coincide con la fragmentación y deconstrucción del modelo relacionado con la situación internacional.⁷ Debemos recordar que desde ese preciso momento se identifica al Estatuto de los Trabajadores con un cierto retroceso para la clase trabajadora y propicia la dimisión como diputado del PCE de Marcelino Camacho.⁸

³ Noguera Fernández, A. (2008). «La eficacia de los derechos sociales: la compleja articulación entre justiciabilidad, legitimidad y competencia». *Revista Derecho Social*, n.º 44, pp. 97-119.

⁴ Sagardo y Bengoechea, J. A. y León Blanco, D. (1982). *El poder sindical en España*. Barcelona: Editorial Planeta S.A.

⁵ Baylos Grau, A. (2008). «Mercado de trabajo y derecho del trabajo: el caso español (1977-2007)».

⁶ España (1980). *Boletín Oficial del Estado*, n.º 64, de 14 de marzo de 1980, pp. 5799-5815.

⁷ Enrique Alonso, L. (2008). «El trabajo y su futuro en España a la luz del Estatuto de los Trabajadores». *Papeles de la FIM*, 2.ª época, 1.º semestre, pp.157-182.

⁸ Recuperado de https://elpais.com/diario/1981/02/11/espana/350694025_850215.html



Con el Gobierno de Felipe González comenzamos la clara senda de la flexibilización cuya inercia arrastramos a día de hoy. En tal sentido, la reforma de 1984 del Estatuto de los Trabajadores extiende la contratación temporal sin causa y rebaja el periodo máximo de percepción de la prestación por desempleo, entre otras medidas.

En todas estas reformas que se van a ir planteando, prima un enfoque contractual individual de la relación laboral temporal que surge de la norma estatal y se sitúa al empresario como parte activa en la contratación.⁹ Todo esto tiene una intencionalidad política clara; sin caer en mecanicismos resalto la tendencia que, a más derechos, más implantación del sindicalismo, a menos derechos, menos sindicalismo.

La reforma laboral de 1994, ante la que se situó en contra Izquierda Unida, ahondó en la flexibilización de la contratación temporal y la incorporación de las empresas de trabajo temporal (ETT) como paradigma de la precariedad. Por lo tanto, nos encontramos ante una reforma en que la negociación colectiva coadyuvó a la fragmentación entre los trabajadores estables y los precarios.¹⁰

De los Gobiernos de Aznar destacamos en materia laboral la reforma de 1997, que rebaja la indemnización con el contrato de fomento de empleo a los treinta y tres días por año trabajado en caso de despido, y el llamado «decretazo» de Aznar, que elimina los salarios de tramitación por despido y que fue declarada en parte inconstitucional.¹¹

En todo este proceso se va consolidando un modelo dual de las condiciones de trabajo en el que se pueden identificar dos espacios:

- I. Trabajador individualizado en su interés,¹² sin concebir la representación colectiva, y falta de tutela judicial efectiva. Incapacidad del sindicato para implantarse que deriva del modelo fordista en que se construye el modelo legal que hemos referido en la exposición.
- II. Trabajo no subordinado, también conocido como deslaboralización o huida del derecho del trabajo.¹³ Es una categoría que goza de relevancia y actualidad con los llamados *deliveroos*, *glovoos*, etcétera. Se están discutiendo

⁹ Baylos Grau, A. (2008). «Mercado de trabajo y derecho del trabajo: el caso español (1977-2007)». *Papeles de la FIM*, 2.ª época, 1.º semestre, pp. 205-220.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ España, Tribunal Constitucional (2007). Sentencia 68/2007 de 28 de marzo, *Boletín Oficial del Estado* de 26 de abril de 2007, n.º 100, pp. 47-66.

¹² Baylos Grau, A. (2008). «Mercado de trabajo y derecho del trabajo: el caso español (1977-2007)». *Papeles de la FIM*, 2.ª época, 1.º semestre, pp. 205-220.

¹³ *Ibid.*



en los tribunales si estamos ante una relación laboral por cuenta ajena sometida al Estatuto de los Trabajadores o, por el contrario, estamos ante una relación autónoma. Existen resoluciones judiciales en ambos sentidos, aunque parece que la balanza se está decantando por la laboralidad; en tal sentido destacamos el reciente fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.¹⁴

La reforma Laboral de 2010

La reforma de Zapatero de 2010 apuntala las tendencias ya expuestas; nos trajo el contrato de fomento de la contratación indefinida que supone un ahorro de costes para los empresarios, y el abaratamiento del despido, disminuyendo la indemnización por despido improcedente de cuarenta y dos a treinta y tres días. Igualmente, se viene a incidir en la descausalización del despido por causas objetivas, bastándole al empleador con acreditar la existencia de las mismas «mínimamente». Por último, se amplía el ámbito de actuación de las ETT.

La reforma laboral de 2012

La reforma laboral de Rajoy, que se plasma en dos plazos, supone un salto cualitativo a la hora de recortar derechos de los trabajadores. Esta reforma viene a facilitar el marco jurídico para el ajuste empresarial que se efectúa, con la crisis económica que estalla en 2008, al dictado de Bruselas. Se ha definido a dicha reforma presente en la actualidad en nuestro ordenamiento de la siguiente forma:

Es realmente una norma de clase 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 el ordenamiento español.¹⁵

¹⁴ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala de lo social, sección primera. Sentencia de 17 de enero de 2020.

¹⁵ Baylos Grau, A. (2012). «La reforma laboral de 2012. La ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario». *Nuestra Bandera*, n.º 231, vol. V, pp. 15-19.



Esta reforma supone una mutación del marco con todas las modificaciones individuales y colectivas que conlleva y que vienen a recortar de forma drástica los derechos sociales aumentando la desigualdad.¹⁶

La reforma laboral del PP fue censurada en algunos de sus aspectos por organismos internacionales como el Comité Europeo de Derechos Sociales o el, moderado por su composición tripartita, Comité de Libertad Sindical de la OIT, que se aparta del respeto al derecho a la negociación colectiva.¹⁷ Sin embargo, el Tribunal Constitucional y una buena parte de los órganos judiciales nacionales han omitido estos criterios que, a mi juicio, son vinculantes para nuestro país,¹⁸ tal y como defienden autores expertos en la materia.¹⁹

A continuación, vamos a resaltar los aspectos más esenciales de aquella reforma:

En primer lugar, destacamos la eliminación del requisito de la viabilidad de la empresa en los despidos por causas objetivas. Esta medida viene a suponer que empresas con beneficios puedan acudir a estas causas amparándose en un descenso de estos en comparación con los trimestres del ejercicio anterior.

En segundo lugar, se prioriza al convenio colectivo de empresa sobre el de sector en las materias troncales de la relación laboral. Esta modificación posibilita la pauperización de las condiciones salariales y laborales en espacios escasamente sindicalizados, y ha provocado que un buen número de convenios colectivos hayan sido declarados nulos por diversos motivos, observándose un hilo conductor basado en negociaciones ficticias o representaciones de los trabajadores dudosas, con un contenido claramente precario y con plena identificación en lo regulado con el planteamiento empresarial.

En tercer lugar, se eliminan los salarios de tramitación y se abarata el despido improcedente de cuarenta y cinco días por año trabajado a treinta y tres días, y de cuarenta y dos mensualidades como tope de la indemnización a veinticuatro. La eliminación de los salarios de tramitación supone que las consecuencias de despido improcedente sean las mismas, ya sea que el propio empresario reconozca en el SMAC la improcedencia de la extinción o lo declare el juez pertinente mediante sentencia.

¹⁶ López López, J. (2012). «Integración de los conflictos y normas laborales: la ruptura del pacto constitucional por la Reforma laboral (2012)». *Nuestra Bandera*, n.º 231, vol. V, pp.21-24.

¹⁷ Guamán, Hernández, A. (2012). «Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma de 2012: una nueva muestra de la importancia del Derecho Laboral Internacional». *Revista de Derecho Social*, n.º 66, 2014, pp. 201-216.

¹⁸ Jimena Quesada, L. (2013). *Jurisdicción nacional y control de convencionalidad. A propósito del diálogo judicial global y de la tutela multinivel de derechos*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi S.A.

¹⁹ *Íbid.*



En cuarto lugar, la reforma trae el elemento estrella de la precariedad, el contrato de apoyo a emprendedores que lleva aparejado un periodo de prueba de un año. Estamos ante un contrato indefinido sin derechos. Paradójicamente, un elevado número de los mismos se extinguía cuando se iba a cumplir el periodo de prueba. Este contrato se vio derogado por el Real Decreto-Ley 28/2018.²⁰

La reforma altera el régimen de ultraactividad que operaba anteriormente. La ultraactividad viene a ser una institución que mantiene las condiciones normativas recogidas en convenio colectivo hasta la firma del nuevo convenio. El Partido Popular cambió dicho régimen recogiendo que, con carácter general y salvo pacto en contrario, el convenio vence al año de la denuncia de dicho convenio, posibilitando una negociación *ex novo* que permite o facilita una regulación sustancialmente más desfavorable para las trabajadoras y los trabajadores.



La futura reforma laboral en el horizonte y el programa de Gobierno PSOE-UP

110 Sin duda, estamos ante un momento trascendental para cambiar la inercia de lo apuntado a lo largo de este artículo. Vivimos en una sociedad donde la tendencia consiste en una mayor diferencia de renta entre los ricos y los pobres, y un retroceso en los servicios públicos necesarios para la ciudadanía.

Mucho se habla en estos días de un «nuevo» Estatuto de los Trabajadores. Independientemente de debates legislativos a medio o largo plazo sobre la necesidad de un nuevo marco o al menos un cambio sustancial del mismo, se hace necesario revertir las medidas más lesivas que se han aprobado en el último ciclo de reformas. En tal sentido, el acuerdo de Gobierno PSOE-UP²¹ es un buen punto de partida para revertir la situación y las propias medidas anunciadas por la ministra Yolanda Díaz. Estamos ante un acuerdo programático de mínimos cuyos puntos concretos más evidentes son la derogación del despido por absentismo, la derogación de las limitaciones al ámbito temporal del convenio y la derogación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de sector.

Como decimos, es importante fortalecer el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos, volver al régimen anterior de ultraactividad para man-

²⁰ «Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo». *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2018, pp. 129875-129939.

²¹ Recuperado de <http://www.rtve.es/contenidos/documentos/acuerdo-coalicion-psoe-podemos.pdf>

tener las condiciones laborales de los trabajadores, recuperar la causalidad del despido o reintroducir los salarios de tramitación.

Sin embargo, no se pueden olvidar los retos del derecho del trabajo a los que nos enfrentamos. En tal sentido, la legislación laboral debe dotar de protección a las trabajadoras y trabajadores ante formas de explotación y precariedad que no se incardinan en la relación laboral por cuenta ajena clásica bajo la definición del artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito y organización del empresario. Tal y como ha apuntado la profesora Burriel, se hace necesaria una norma actualizada a la vez que preparada para afrontar el futuro para las y los trabajadores con una marcada perspectiva de género.²²

Para concluir, las medidas que se tomen tanto a corto como a medio plazo deben tener la finalidad del trabajo decente, que es un compromiso pautado por la Organización Internacional del Trabajo y que debe llevar a erradicar de nuestra realidad la figura del trabajador pobre, que ha crecido sustancialmente con las últimas reformas y que viene a suponer que, aun teniendo un trabajo, no logra cubrir sus necesidades básicas o tiene extremas dificultades para ello. ★



²² Recuperado de <https://www.catalunyapress.es/texto-diario/mostrar/1677075/estatuto-trabajadores-siglo-xxi>