

Por la recuperación del derecho laboral como elemento de justicia e igualdad?

Durante los últimos 30 años el derecho laboral ha sido debilitado a través de cíclicas contrarreformas laborales que suponían una paulatina pérdida de garantías y condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras. Todas se anunciaron con el objeto de reducir el desempleo y/o la temporalidad, si bien ninguna tuvo ese efecto.

En los últimos 2 años se ha desarrollado un nuevo proceso de los autodenominados de “diálogo social”, el cual ha sido aprovechado por la patronal y sectores afines para vincular relaciones laborales y crisis, desregulación de derechos laborales y recuperación económica. El proceso de reforma o contrarreforma laboral ha sido acompañado de diferentes manifiestos y artículos de opinión que incorporan en relación al derecho del trabajo y las relaciones laborales una serie de tópicos que ninguna relación guardan con la realidad: “rigidez”, “elevado coste del despido” y “dualidad temporales/fijos”. Dichos tópicos deben ser desmentidos con rotundidad para evitar procesos goebbelsianos por los cuales la mentira se pueda transformar en verdad.

En las antípodas del discurso patronal, la mayoría de trabajadores y trabajadoras se encuentran con salarios de subsistencia, observan cómo sus condiciones de trabajo son modificadas a través de los correspondientes procedimientos legales o prácticas ilegales, a la vez que padecen despidos con la simple comunicación de finalización de contratos temporales o sin tan sólo la mínima expresión de causa y la posibilidad práctica y real de ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Ante esta realidad, lejos de apostar por la necesaria recuperación del derecho laboral, nos encontramos nuevamente con la asunción por parte del gobierno español de las posiciones más *ultras* de los liberales que interpretan las relaciones laborales como un mercado más. El Real Decreto Ley 10/2010 supone el más grande ataque que han sufrido nunca los derechos laborales, debilitado la negociación colectiva y los tres elementos esenciales de la relación laboral: modalidad contractual, extinción de contrato y modificación del mismo.

Por lo que respecta a *la modalidad del contrato*, se mantiene básicamente el régimen que ha consolidado altas cotas de temporalidad: las mínimas medidas que pretenden limitar la contratación temporal no actúan sobre el fraude de ley en la contratación o en la propia temporalidad del puesto de trabajo. A su vez, pensar que con una indemnización de 12 días por año se reducirá la temporalidad es desconocer la realidad de las ETT, que donde existe esa indemnización no han parado de gestionar precariedad (como lo seguirán haciendo en mayor nivel con la permisión que les otorga la nueva regulación para participar en todos los sectores). En la máxima expresión de la precariedad, se pretende mostrar como un avance permitir que el contrato de formación se retribuya según SMI hasta el segundo año del mismo.

En cuanto a *la extinción del contrato*, se consolida la existencia del despido no causal (no es necesaria para ninguna modalidad extintiva la concreción de hecho alguno), a la vez que el incumplimiento de requisitos formales no supone la “nulidad” sino la “improcedencia”,

construyéndose progresivamente un régimen general de indemnización de 33 días por año con tope de 24 mensualidades (y no el histórico de 45 días por año con tope de 42 meses).

La modificación sustancial de condiciones de trabajo se desarrolla de tal manera que se permitirá dejar sin efecto la negociación colectiva sectorial.

Por último se consolida el sistema de bonificaciones de la contratación que, trasladando miles de millones a las empresas, no consigue los fines que persigue.

Las medidas del RD-Ley 10/2010 tendrán un efecto contrario al que su exposición de motivos dice perseguir: lejos de crear empleo, el facilitar el despido lo incrementaría, de la misma manera que la reducción de la indemnización del contrato indefinido no provocará una disminución de la temporalidad y el apostar por precariedad será un desincentivo para incrementar la productividad.

Los que suscribimos entendemos necesaria la recuperación del contrato indefinido como sistema general frente a la contratación temporal, la recuperación de las garantías y protección ante el despido, así como de la estabilidad en las condiciones laborales. Creemos firmemente en la necesidad de *un derecho laboral garantista, como elemento que remueva las desigualdades y procure minimizar las injusticias de un sistema orgánicamente injusto y desigual*. En un sentido contrario, otorgar más prerrogativas a la patronal supondrá no sólo enterrar definitivamente el derecho del trabajo tal y como lo conocimos en la segunda mitad del siglo XX sino convertir a las futuras generaciones de trabajadoras y trabajadores en simple fuerza de trabajo que comprar y vender en una realidad desregulada.

*** [La Xarxa d'Advocats es una red de juristas vinculados a movimientos sociales y al sindicalismo alternativo recientemente constituida para difundir opinión crítica sobre la situación del trabajo en nuestro país. Es responsable de la elaboración de este documento (que será presentado como manifiesto el lunes 27 a las 12:00 delante del edificio histórico de los Juzgados de lo Social de Barcelona, en Rda. Sant Pere 41) y durante este mes colaborará con sindicatos y asociaciones diversas en acciones informativas en varias localidades catalanas: el Ayuntamiento de Barcelona (jueves 16, a las 17:00), Cornellà (viernes 17, a las 19:00), Sitges (sábado 18, a las 12:00), el barrio de Gràcia de Barcelona (sábado 18, a las 18:00), Cardona (sábado 18, a las 19:00), Reus (martes 21, a las 19:00), Vilafranca del Penedès (martes 21, a las 19:00) y Terrassa (viernes 24, a las 19:30).**

Para más información, enviar un correo electrónico a la dirección:

xarxa-advocades@googlegroups.com