

CRISIS Y DERECHO DEL TRABAJO O EL DERECHO DEL TRABAJO EN CRISIS.

SOBRE LA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA DE 2012

Antonio Baylos

Universidad de Castilla La Mancha

SUMARIO: 1.- *Europa atrapada en la autodestrucción del modelo social.* 2.- *El contexto político de las reformas laborales en España 2010-2011.* 3.- *La hostilidad contra lo público y la reducción del déficit. Sus efectos sobre el empleo público.* 4.- *La reforma laboral de 2012. La ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario.* 5.- *¿Qué dicen los juristas del trabajo sobre la reforma del 2012?*

1.- Europa atrapada en la autodestrucción del modelo social.

La salida de la crisis que ha elegido Europa se resume en el relanzamiento del beneficio empresarial y en la desestructuración de los sujetos colectivos que representan al trabajo asalariado. Para ello se actúa directamente en el terreno de la producción, mediante las llamadas “reformas estructurales” que conducen a la modificación permanente de la regulación laboral, y simultáneamente en el terreno social, debilitando y en algunos casos destruyendo literalmente las estructuras de asistencia, de protección y de defensa económica de los ciudadanos colocados en una situación de subalternidad social, proscribiendo las nociones de servicio público y de gratuidad en las prestaciones básicas.

Es un diseño ya experimentado en la década de los noventa del pasado siglo en países en vías de desarrollo, como Latinoamérica, y que ha generado un evidente efecto destructivo sobre el ambiente social, ecológico y cultural de este mundo global. Este es el significado profundo de la contrarrevolución que se inició en los años 80 en la Inglaterra de Thatcher y en los Estados Unidos de Reagan. La relación de estas políticas de destrucción y privatización de las estructuras sociales que garantizaban niveles mínimos de cuidado y de servicio con la escasez y la generación de nuevos chantajes sobre el trabajo en un mercado laboral cada vez más informal y flexible, es un fenómeno político puesto de manifiesto por muchos analistas¹.

En este proceso que dura ya desde la primera crisis griega en mayo del 2010, cabe constatar la pérdida de la soberanía política – democrática del Estado – nación en Europa, y su sometimiento a un estado de excepción económico heterodirigido. Esta excepcionalidad basada en una situación económica expresada en términos de desvalorización de las deudas soberanas en los mercados financieros, anula o suspende los procedimientos democráticos previstos incluso en los respectivos textos constitucionales en los distintos ordenamientos

¹. De forma sintética sobre el tema, F. Berardi, “Bifo”, *el sabio, el mercader y el guerrero. Del rechazo del trabajo al surgimiento del cognitariado*, Acurela & Machado Libros, Madrid, 2007, pp. 127 – 130.

nacionales. La subordinación de las garantías y formas democráticas a la lógica del rescate financiero o a la prevalencia de la satisfacción de los deudores, construye un nuevo guardián de la constitución, material y económica, de mercado, en una Unión Europea fundada sobre las grandes libertades económicas fundamentales. La grave confrontación entre democracia y libre empresa y mercado se revela dramáticamente en el caso griego, pero las cartas del presidente del banco central europeo a los gobiernos democráticos de España e Italia indicando de forma insolente las reformas que deben necesariamente llevar a término, suponen un signo evidente de este menosprecio del marco democrático por parte de las autoridades reguladoras del mercado. En el caso español, la carta –secreta aún – del BCE dio lugar al acuerdo entre los dos grandes partidos para reformar la constitución española con el objetivo fundamental de evitar que los ciudadanos españoles pudieran participar con su voto en la aprobación o rechazo de la reforma constitucional planteada.

En el caso español esta doble vía de acción contra lo público y lo colectivo se acompaña de una crisis de las garantías democráticas básicas, virtualmente suprimidas en el curso de un proceso de reformas y de toma de decisiones justificadas en la necesidad o en la irresistible imposición externa de los poderes económicos y financieros. La crisis de la democracia – “por arriba” y “por abajo” en la explicación de Ferrajoli² - se acentúa y los rituales democráticos fundamentales, las elecciones políticas, el proyecto diferenciado de sociedad que presentan los partidos, el respeto de la voluntad popular expresada en los resultados electorales, han sido pulverizados como consecuencia de la reacción ante la crisis. La indiferencia del proyecto político defendido por los partidos institucionalizados y la anulación de cualquier atisbo de soberanía popular en la adopción de medidas de alcance general es una realidad alentada además por unos medios de comunicación dominados por un poder económico concentrado que vacía de contenido el derecho a una información veraz, anulando sus garantías. Las reformas laborales se han realizado desde mayo del 2010 por el procedimiento de excepcional urgencia y necesidad, evitando la discusión previa y pública en el parlamento de los textos de reforma. La reforma de la constitución, que ha restringido de forma importante el alcance y la extensión de la cláusula social de la misma, se ha efectuado – “con sentido de Estado” – mediante un pacto entre las oligarquías burocráticas de los partidos mayoritarios excluyendo expresamente someter el texto al refrendo de la voluntad popular. Los mecanismos democráticos se presentan como “formalismos” que enervan la toma de decisiones “necesarias”, de manera que se dejan de lado en la práctica de la “gobernanza” y se sustituyen por impulsos y automatismos predeterminados y codificados en otro lugar, en el nivel donde se adoptan las decisiones, y cuya traducción en los diferentes espacios nacionales se realiza cada vez más con opacidad y autoritarismo. Triunfo del principio oligárquico, es la afirmación de “un largo Termidor” en las sociedades europeas del siglo XXI³.

La experiencia española última, en donde las reformas postuladas no son conocidas por los ciudadanos hasta su aprobación por el Consejo de Ministros, ha generado una costumbre de gobierno en la que se da por hecho que estos tiempos son malos pero vendrán tiempos peores, o, lo que es lo mismo, que las reformas “más dolorosas” para la ciudadanía están por llegar y aunque no se sabe en qué van a consistir, es lo cierto que llegarán y “exigirán más

² L. Ferrajoli, *Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional*, Trotta, Madrid, 2011.

³ G. Pisarello, *Un largo Termidor. La ofensiva del constitucionalismo antidemocrático*. Trotta, Madrid, 2011.

sacrificios”. Es posible que practicando tal hermetismo amenazante se pretenda excitar en la sufrida ciudadanía social imágenes variadas de distopías atravesadas por angustiosas pesadillas y de una sensación de miedo invencible al futuro con efectos paralizantes.

La doble vía de intervención frente a la crisis, en el terreno de la producción y en el terreno social, se ha ido desplegando en España desde mayo del 2010 a través de un proceso ininterrumpido de cambios normativos en una escalada articulada entre disposiciones estatales y de comunidades autónomas. En el primer terreno, el de la producción, la normativa española ha profundizado paulatinamente en forzar espacios cada vez mayores de flexibilización del trabajo en paralelo a un proceso intenso de erosión de la negociación colectiva y de des-sindicalización de territorios extensos de la producción de bienes y servicios, no necesariamente coincidentes con la pequeña y mediana empresa. Estos procesos de desregulación colectiva implican el fortalecimiento del poder unilateral de los empleadores en la disposición del empleo y del tiempo de trabajo. No buscan la generación de empleo, como se afirma machaconamente por los dirigentes gubernamentales y las autoridades monetarias, sino la desestructuración del esquema representativo colectivo del trabajo y su confinamiento en un nivel de implantación reducido, reduciendo progresivamente su poder de negociación y de mediación representativa.

La vía que inician las “reformas estructurales” incorpora la lógica del intercambio entre empleo y derechos laborales. Es decir, que mantener el empleo o reducir el proceso de destrucción del mismo se obtiene a cambio de reducir o anular derechos laborales o de degradar el sistema de garantías del empleo. El intercambio entre estas dos magnitudes supone la ruptura del modelo social europeo en donde crecimiento, desarrollo y empleo deben ser acompañados por la consolidación de un fuerte conjunto de derechos laborales individuales y colectivos. En definitiva se trata de reproponer la vieja confrontación entre libertad de trabajo frente al reconocimiento del derecho al trabajo y sus garantías. No en vano solemne e insolentemente el presidente del Banco Central Europeo – que a su vez había tenido importantes responsabilidades en la división europea de Lehman Brothers – ha declarado que “el modelo social europeo está muerto”⁴.

La frase del presidente del BCE indica una cierta sobreactuación del personaje, más volcado en una afirmación ideológica de lo que puede ser que lo que realmente es, pero a la vez indica de forma meridiana cuáles son los propósitos de la élite burocrática y financiera que se ha apoderado del mando de la Unión Europea, la bien conocida “troika”: FMI, BCE y Comisión europea. El desprecio por la construcción política y jurídica europea en torno a los derechos sociales y laborales no se corresponde con la vigencia formal de éstos tanto en el nivel supranacional como en las diversas constituciones de los estados miembros. Pero “los jefes de todo esto” – por utilizar el título de la conocida película de Lars Von Trier – anuncian el suicidio asistido de lo que ha caracterizado durante décadas la vía europea de crecimiento y desarrollo económico. Sus efectos se han ido manifestando en los ordenamientos “periféricos” en dificultades ante los mercados. El caso de España es, en este sentido, emblemático.

⁴ Ver el texto en el periódico suizo *La Tribune*, de 24 de febrero de 2012, en la crónica de Ph. Mabile, <http://www.latribune.fr/opinions/editos/20120224trib000684812/la-fin-du-modele-social-europeen-est-declaree.html>

2.- El contexto político de las reformas laborales ante la crisis en España.

Pese al discurso dominante, la inidoneidad de la ley laboral para la creación de empleo es una conclusión razonada unánimemente por los juristas del trabajo⁵. Muy recientemente la ex presidenta del Tribunal Constitucional español lo ha recordado en su lección magistral al serle conferido el doctorado Honoris Causa en la Universidad Carlos III de Madrid. Analizando en ella la función de la ley laboral, a la que se acusa de destruir el empleo, reducir su campo de aplicación a un grupo de *insiders* y, cuya reforma, por tanto, ha de tener virtudes evidentes en la generación de empleo, la profesora Casas explica que esta supuesta capacidad creadora de puestos de trabajo de la ley de reforma de la legislación laboral es negada tozudamente por los hechos, en especial respecto de la experiencia española de 2010 y 2011. “La ley laboral reformadora parece haberse convertido en una especie de ‘camino de quita y pon’ como el que poseía el Mago de *Merlín y familia*, del gran fabulador Cunqueiro, al servicio de la generación de empleo”. Estos encantamientos no son propios de la legislación de trabajo, y “las últimas reformas legislativas laborales, ordenadas ‘a recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo’, no lo han conseguido, y ello pese a haber situado a los empresarios ‘en una posición mucho mejor’ ante los riesgos de la contratación de trabajadores que la que tenían bajo unas leyes bajo cuya regulación, en cambio, la ocupación se incrementó en casi ocho millones de personas de 1995 a 2007” (...) “La inestabilidad crónica de las normas sobre política de empleo y modalidades de contratación laboral o los continuos ensayos sobre formación profesional e intermediación laboral prueban la radical e innegable capacidad de esas urgentes y fragmentarias normas reformadoras sucesivas para conseguir los fines que quieren alcanzar. En su reforma continúan está el reconocimiento mismo de su fracaso”. De esta manera, concluye, “de ese modelo de regulación laboral que se ha ido diseñando a golpe de reformas sucesivas, de las que se reclaman grandes remedios que los hechos desmienten, ha resultado un Derecho del trabajo que ni siquiera sostiene al conjunto de los trabajadores y no se compensa ni corrige las desigualdades fundamentales que han aumentado notablemente entre aquellos, al tiempo que asienta un modelo económico de baja productividad. Su superación es una necesidad casi unánimemente aceptada y un asunto absolutamente fundamental”⁶.

Esta conclusión tan asertiva es algo que todos conocen / conocemos. Las posiciones gubernamentales y empresariales que siguen reiterando como un mantra la necesidad de seguir reformando la ley laboral como condición para la recuperación económica y la creación de empleo saben perfectamente que emplean un argumento falso, que no resiste la comparación histórica con los ciclos de creación y destrucción de empleo en nuestro país, ni puede explicar las diferencias abismales entre las distintas regiones españolas en razón del nivel de empleo. Esta consciente reiteración de la falsedad tiene que ver desde luego con el rendimiento eficaz en términos de opinión pública en la justificación de esta desregulación progresiva. También con la necesidad de desmontar las resistencias culturales a la

⁵ También cuando las reformas laborales son de progreso, como la reducción del tiempo de trabajo en Francia. Su efectividad en términos de empleo es muy cuestionable, mientras que despliega sus efectos positivos en otros ámbitos de fortalecimiento colectivo y de cambio de cultura en la relación tiempo de trabajo y tiempo de vida. Cfr. A. Jeammaud, “La experiencia francesa de reducción del tiempo de trabajo”, RDS 53 (2011), pp.8 ss.

⁶ M.E. Casas Baamonde, *Lección Magistral con ocasión de su nombramiento doctor honoris causa por la Universidad Carlos III de Madrid*, Getafe, 27 de enero 2012.

flexibilización acelerada del trabajo, que se manifiesta en la opinión del primer ministro italiano “no político” o “técnico”, el financiero Monti, sobre lo “aburrido” de un trabajo estable, definido como una especie de cadena perpetua en la que el trabajador se encuentra encadenado a un mismo puesto de trabajo por toda la vida⁷. El reverso de esta afirmación era más significativo: los jóvenes deben acostumbrarse a que sólo obtendrán en su vida trabajo precario, temporal, inestable.

Pero el ligamen constante entre creación de empleo y desregulación laboral tiene también, como los problemas matemáticos, una pregunta oculta. Y ésta es una interrogación fundamental para el Derecho del Trabajo. Se trata de responder a la cuestión central sobre la conveniencia o inconveniencia del sindicato y de lo colectivo como elemento significativo y en algunos supuestos determinante, en la regulación de las relaciones de trabajo, del proyecto contractual y de su ejecución. La respuesta es crucial para la resolución del problema.

En el caso español, se pueden detectar tendencias contrapuestas que han impedido en principio una toma de postura clara por parte del empresariado. Un importante sector del mismo, en el que pesa decisivamente la experiencia histórica de treinta años de concertación social y de práctica de la negociación colectiva, entiende conveniente la presencia sindical y su capacidad de mediación representativa, aunque quiere sacar de la crisis una consolidación de su posición dirigente.

La firma del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2012 – 2014 entre CEOE-CEPYME y los sindicatos confederales respondía a esta idea y más allá de la regulación salarial que propone, la atención se debe focalizar en la confirmación que este instrumento realiza de la negociación colectiva como método prioritario de regulación de las relaciones de trabajo, y las previsiones que en él se establecen sobre la estructura de la negociación colectiva, los procedimientos de inaplicación del convenio sectorial y el amplio espacio concedido a las medidas de flexibilidad interna como fórmula de intercambio ante la reducción de plantillas y las extinciones de contratos como medidas organizativas de las empresas en esta crisis⁸. Con ello el sindicalismo confederal entiende que puede preservar el núcleo de su poder contractual, legitimado y reconocido mediante el pacto con el empresariado.

Pero la consecución de un acuerdo tan sólo dos meses después del cambio político que se produjo en España a partir de las elecciones de noviembre de 2011, no dejaba resuelto el problema fundamental, aun que posiblemente muchos si lo creyeron. Un sector del empresariado quería jugar la carta neoliberal hasta el fondo, no preservando un cierto espacio de encuentro y de negociación con los sindicatos, sino erradicando en lo posible el fenómeno colectivo de contrapoder de las relaciones laborales. El Acuerdo de enero del 2012 no cerraba pues la posibilidad de una nueva reforma laboral. Eran muy fuertes las pulsiones para seguir

⁷ "Los jóvenes tienen que acostumbrarse a la idea de que no tendrán un puesto fijo de trabajo para toda la vida. Por otra parte, digamos la verdad, qué monotonía tener un puesto fijo para toda la vida. Es más bonito cambiar y tener desafíos", en *Público*, 2 de febrero 2012: <http://www.publico.es/internacional/420011/monti-digamos-la-verdad-que-monotonia-el-puesto-de-trabajo-fijo>

⁸ En este sentido, J. Cosubiela, "Una primera lectura de los acuerdos CCOO, UGT y CEOE", *Nueva Tribuna*, 29 de enero 2012, <http://www.nuevatribuna.es/opinion/joan-cosubiela/2012-01-25/una-primer-lectura-de-los-acuerdos-ccoo-ugt-y-ceoe/2012012500322900858.html>

degradando las garantías del empleo y adelgazar el peso que tiene la dimensión colectiva en las relaciones de trabajo, sustituyéndolas por una visión organizativa definida unilateralmente por el poder privado del empresario. Y el nuevo gobierno anunció, en efecto, a los pocos días de firmarse el AENC, que procedería a legislar sobre esta materia de forma tal -una reforma “muy agresiva”, dirá el ministro de economía Luis de Guindos, él también alto dirigente de Lehman Brothers - que esperaba que los sindicatos convocaran una huelga general contra la misma⁹. Había habido ya un precedente con el gobierno socialista. La ley 35/2010 intervino desautorizando una buena parte de los contenidos pactados en el I Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, y reduciendo el campo de actuación del poder regulador colectivo del sindicato, por lo que el gobierno del PP retomaba la práctica ya experimentada en la crisis de utilizar la norma legal de reforma para contrariar y eliminar lo pactado colectivamente. Es claro que con ello se produce una deslegitimación intensa de la constitucionalización del trabajo en su vertiente colectiva y sindical¹⁰. Es una operación profundamente antidemocrática de la que sin embargo en muchos ambientes no se es suficientemente consciente.

3.- La hostilidad hacia lo público y la reducción del déficit. Sus efectos sobre el empleo público.

La segunda vía de intervención se vuelca en el terreno social, y cobra cuerpo en una hostilidad beligerante contra lo público y lo estatal. El desmantelamiento progresivo y la privatización de los espacios y servicios públicos de formación, de cuidado y de asistencia es un objetivo prioritario tanto de la política estatal como, de forma muy señalada, de las comunidades autónomas. Educación y sanidad como territorios de lucha muy destacados, que se proyectan y replican en muchos otros aspectos de la asistencia social y de las prestaciones públicas insertas en un sistema de protección social. La destrucción de la esfera pública, acelerada por el tratamiento que se ha aplicado a la crisis, ha degradado la sensación de pertenencia a una dimensión colectiva, destruyendo por tanto la solidaridad entre los seres humanos. La miseria y la pobreza crecen indefectiblemente en ese panorama en donde el principio igualitario y su consideración material, reconocidos como eje del constitucionalismo del trabajo y de la cláusula social que compromete la acción del Estado, son conscientemente negados.

En el sector público las intervenciones anti-crisis se han centrado en la reducción salarial directa o la pérdida de poder adquisitivo de los salarios a través del mecanismo de congelación de los mismos, y en una política de contención del gasto y de la plantilla de personal, lo que aparece además reforzado por la cláusula de estabilidad presupuestaria y su concreción legal.

El nuevo gobierno del Partido Popular ha insistido en esta receta, bien del gusto de la troika que comanda la Unión Europea. Ciertas medidas de choque han sido adoptadas antes de que acabara el año, para celebrar a su modo los festejos de la Nochevieja. El RDL 20/2011, de 30 de diciembre constituye uno de los ejes de la reforma que incide de manera determinante sobre

⁹ El presidente de gobierno, Mariano Rajoy, fue sorprendido por un micrófono abierto en el Consejo Europeo en Bruselas el 30 de enero de 2012 afirmando a su homólogo finlandés que “la reforma laboral me va a costar una huelga”. <http://www.publico.es/419493/rajoy-pillado-la-reforma-laboral-me-va-a-costar-una-huelga>

¹⁰ No sólo privativa de España. Ver U. Romagnoli, “Diritto del lavoro: torniamo alla costituzione”, en Eguaglianza e libertà, <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1456>. Un interesante análisis comparado entre el RDL 7/2011, de 7 de junio – la norma de reforma de la negociación colectiva correspondiente al gobierno de Zapatero – y las reformas italianas de agosto y septiembre de 2011 respectivamente, en J. Cruz Villalón, “Acordes y desacordes de dos reformas de la negociación colectiva: España e Italia”, RDS 56 (2011), pp. 11 ss.

las relaciones laborales en el sector público. Es una norma que impone medidas de congelación salarial y de plantilla de las administraciones públicas junto con supresión de mejoras colectivas y el aumento de la jornada máxima en este sector, la congelación del salario mínimo y el recorte de gasto público en inversiones en obras públicas y en I+D. La norma prevé además la subida de impuestos, especialmente el que grava los rendimientos de las personas físicas, descompensado respecto de las rentas de capital, y la subida del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, que grava a los propietarios urbanos, con especial incidencia en las grandes ciudades, donde se revaloriza el precio catastral de la vivienda habitual. Las pensiones se revalorizan modestamente en un 1%, sin que esta cifra impida la pérdida de poder adquisitivo de las mismas y por tanto obligue a la actualización que se debe producir a fin del año 2012 ante la desviación producida respecto del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Se ha valorado correctamente el carácter “injusto y suicida” de esta política en orden al desarrollo económico y a la creación de riqueza¹¹, pero no se ha reflexionado suficientemente sobre los múltiples aspectos problemáticos que estas acciones están planteando en el campo del empleo público con efectos devastadores. El Estado se quiere definir como un espacio singular de reglas separado y aislado de las que rigen la relación entre ley y convenio colectivo en la producción de normas laborales, y en el que se quiere crear una barrera inmunitaria frente a la vigencia efectiva de la libertad sindical colectiva de actuación en la regulación colectiva de las relaciones de trabajo en el empleo público.

El sistema español se basa en la fuerza vinculante del convenio colectivo de eficacia normativa y general. En la crisis, la ley está creando un estado de excepción económico que modifica directamente el contenido de los convenios colectivos y persigue que éstos no se apliquen en aspectos sustanciales. Con ello se vacía de contenido el derecho de negociación colectiva, haciendo perder sentido a la libertad sindical, cuyas facultades especiales reconocidas por ley orgánica de ordenar y disciplinar las condiciones de trabajo y de empleo, quedan vanificadas por la legislación de urgente necesidad. El proceso afecta a la negociación colectiva en el sector público, reconocida de forma amplia en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y a la que se aplica como regla general de crisis la excepción muy limitada que señala el apartado 10 del art. 38 EBEP, el cual garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, “salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”. La excepcionalidad y gravedad de la situación que altera sustancialmente las circunstancias económicas se alega ahora masivamente como cláusula de estilo para derogar y modificar los pactos y acuerdos de los empleados públicos, que ven así sustituida la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo pactadas entre los sindicatos representativos y la Administración, por una decisión unilateral del poder público que reduce los estándares salariales, de jornada y de prestaciones sociales que tenían reconocidos colectivamente. Ese proceso de verdadera confiscación de derechos constitucionales básicos, la libertad sindical y la negociación colectiva, se lleva

¹¹ J. Coscubiela, “El PP se estrena con políticas injustas y suicidas”, *Nueva Tribuna*, 13 de enero 2012, <http://www.nuevatribuna.es/opinion/joan-coscubiela/2012-01-08/el-pp-se-estrena-con-politicas-injustas-y-suicidas/2012010821243700194.html>

adelante también por las administraciones autonómicas , donde hay más que fundadas dudas de legalidad sobre la capacidad de las leyes autonómicas y de los acuerdos de los órganos de gobierno de aquellas para reducir los derechos sindicales y las condiciones de trabajo. Y se realiza no sólo sobre los acuerdos y pactos de los empleados, sino sobre los convenios colectivos laborales de los trabajadores al servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas concernidas, estatal, autonómica o local y en las empresas públicas.

Mediante la ley de excepción económica por causa de la crisis, se anula en la práctica la negociación colectiva y la acción sindical colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo. El sector público es por tanto un campo avanzado de la tendencia a privar a los sindicatos representativos del poder normativo que la ley orgánica de libertad sindical les reconoce. Cabe preguntarse por el significado político – constitucional de esta tendencia y si la singularidad del empleo público permite la aplicación masiva y generalizada de unas decisiones de inaplicación y sustitución de acuerdos, pactos y convenios colectivos en este sector sobre la base de una consideración unilateral del “interés público” en cuya definición no tiene cabida el pluralismo social ni el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución española.

Pero además, y contra lo que normalmente se tiende a creer, el espacio del empleo público está siendo colocado en el centro de las tácticas de “aligeramiento” y reducción de efectivos, con una amplia flexibilidad en la obtención de dichos objetivos y una correlativa pérdida de garantías. La muy criticada doctrina del Tribunal Supremo que creó una nueva categoría de trabajadores en la Administración, el indefinido no fijo, ha consolidado un tipo contractual en una especial situación de riesgo en orden a la amortización de su plaza o la negativa a convocarla, sin que se prevea una indemnización ni exista control sindical ante la extinción del contrato en los casos de despido colectivo. Además la privatización de los servicios públicos ha generado una gran cantidad de externalizaciones de servicios y prestaciones de las administraciones públicas a partir del esquema de la contratación de servicios mediante contrata y subcontratas. La estrategia de reducción del gasto y la política de austeridad conduce a no pagar a la contrata, rescindirla y posteriormente volver a ofertarla a un precio más bajo. Las consecuencias respecto de la reducción de empleo tras la rescisión y renegociación de la contrata y la cadena de subcontrataciones sucesivas son muy graves, y plantean numerosos interrogantes sobre la responsabilidad solidaria de la entidad pública contratante y las empresas contratistas que ya no funcionan. A partir del RDL 3/2012, de 10 de febrero, que se analizará en el apartado siguiente, se prevé asimismo la posibilidad de despidos colectivos de los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas si se produce una situación de “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes”, entendiéndose que tal sucede si se produce durante tres trimestres consecutivos (Disposición Adicional 2ª RDL 3/2012). La devastación del empleo público posiblemente no acabe allí, pero la degradación de las garantías del trabajo en este sector resulta evidente.

Estos conflictos sobre el empleo en el sector público, en donde la capacidad de regulación colectiva y sindical de las condiciones de trabajo ha sido reducida a la nada, con grave quiebra de los principios constitucionales, permite que se extienda, a la manera de lo sucedido en el sector privado, la precariedad y flexibilidad en muchos de sus circuitos de prestación de

servicios. Es importante señalar que su desarrollo coincide con la apertura de debate sobre la necesidad de que el usuario del servicio proceda a pagar una parte de su coste como forma de sostenibilidad del mismo. La transformación de usuario en cliente parece que de por sí permitiría mejorar la calidad de las reducidas prestaciones sociales de origen y carácter público.

Se está produciendo por tanto un cambio profundo en la consideración de las coordenadas básicas de una civilización construida en torno al valor político del trabajo y a unos derechos de ciudadanía en el plano social guiados por un principio igualitario sostenido por la acción del Estado social y sus servicios públicos. Este cambio se viene efectuando bajo la amenaza de la crisis y la presión de los mercados financieros y se presenta pues como una situación de excepción a las reglas políticas y jurídicas democráticas que no se consideran idóneas para gestionar la situación de emergencia. De esta manera implícitamente se hace circular la idea de que la democracia en su componente político-social y sus dimensiones pública y colectiva es un método de gobierno inapropiado frente a las situaciones críticas del sistema económico y que por consiguiente deben ser resueltas prescindiendo de esas dimensiones.

4.- La reforma laboral de 2012. La ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario.

Reafirmando el estado de excepción normativo en materia de empleo y de trabajo, el gobierno del PP promulgó el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La norma ha generado inmediatamente el estallido de una situación prolongada de conflicto social. Las confederaciones sindicales CC.OO. y UGT han convocado una jornada de huelga general para el día 29 de marzo para expresar su rechazo a la reforma laboral convalidada por el congreso con la mayoría parlamentaria del PP y de otros partidos de la derecha política y nacionalista. Los sindicatos confederales entienden que el ataque a los derechos laborales y sindicales que contiene esta modificación normativa es excepcionalmente grave y supone una verdadera involución democrática en nuestro país. La presión social que supone la convocatoria de huelga general ha sido precedida de intensas movilizaciones el 19 de febrero, en respuesta a la promulgación de la norma “de urgente necesidad”, el 29 de febrero en relación con la jornada europea contra las medidas de austeridad y los recortes de los servicios públicos, y las imponentes manifestaciones del 11 de marzo, en 60 ciudades españolas. La huelga general se plantea además no como un punto de llegada, sino como un elemento importante de expresión del disenso social frente a la política del gobierno, pero que abre a su vez un largo período de conflictividad permanente.

El RDL 3/2012 es un texto legal que impone elementos centrales de desregulación de las relaciones laborales, acompañada de un profundo rechazo de la acción sindical, lo que efectúa mediante diversas vías. Son las más destacadas el encumbramiento de la decisión unilateral del empresario como fuente principal de determinación de reglas sobre el trabajo en sustitución de la negociación colectiva, el disciplinamiento de los trabajadores en torno a un despido barato y siempre definitivo y a unos contratos con salarios cada vez más reducidos, la funcionalización de los acuerdos colectivos a la decisión empresarial, y una fortísima reducción del contenido laboral del derecho al trabajo tal como se desprende de su reconocimiento constitucional. Todo ello se justifica mediante el recurso, cada vez menos creíble, a la

estimulación del empleo. El derecho del trabajo se justifica a partir de su contribución al crecimiento económico y a la productividad empresarial, no sobre la base de la tutela del trabajo dependiente, sino sobre la de la “empleabilidad” de éste.

Pese a lo que afirman las autoridades de gobierno, los creadores de opinión afectos, los juristas *du régime* y un preámbulo afectado de esquizofrenia legislativa entre lo que afirma y lo que realmente hace, el RDL 3/2012 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.

La norma nace acompañada del desprecio a los procedimientos democráticos¹². No ha respetado el derecho de información y consulta previa con los sindicatos representativos que garantizan tanto nuestro ordenamiento como el europeo en materia de política social, no reúne los requisitos de urgente necesidad que la constitución exige para que el gobierno pueda legislar por vía de urgencia, y se ofrece un texto cerrado en el que la hostilidad hacia la acción sindical y las condiciones de empleo y trabajo es su principal característica.

El texto legal se inserta en un proceso paulatino de deterioro de la estabilidad normativa como base de cualquier política laboral y de la seguridad jurídica derivada. Modifica de forma profunda normas básicas del ordenamiento laboral que ya se habían ido reformando en un proceso de idas y venidas a partir de mayo de 2010, y en especial supone una modificación sustancial de la Ley 35/2010 y del RDL 7/2011 con afectación de las mucho más recientes leyes de Seguridad Social y de Jurisdicción Social, promulgadas en septiembre y octubre del 2011¹³. El preámbulo del texto legal insiste por el contrario en que con ella se preserva la seguridad jurídica proclamada en el art. 9.3 de la Constitución española. Pero pulveriza realmente el marco legal que se había ido generando en los últimos dos años con vocación de permanencia. Para el gobierno legislador sin embargo, esta vez se ha llegado al punto final. La reforma actual se proclama definitiva, como señala el preámbulo de la norma. No hay marcha atrás por tanto en el proceso de desregulación.

La norma insulta la buena fe de los sindicatos que han desarrollado en el espacio de la autonomía colectiva un diseño de cesiones de derechos mediado por la contratación de sus aspectos concretos – la flexibilidad interna negociada – y acotado temporalmente hasta el 2014 en razón de unas expectativas razonables de duración de la emergencia en el ya mencionado Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado dos semanas antes de

¹² El texto legal se presentó según un procedimiento que sustituye, a lo que parece, al previsto en la Constitución para la aprobación de las leyes. Se trasladó a los medios de comunicación un *power point* que explicaba didácticamente las principales medidas adoptadas, con diverso énfasis en cada una de ellas, y al día siguiente se publicó la norma, por motivos de urgente necesidad, como un Decreto-Ley en el Boletín Oficial del Estado. Como muestra de cortesía, se convocó a los sindicatos tras el fin de semana a una reunión en la que las autoridades de gobierno suministraron unos esquemas - guía en la nueva regulación.

¹³ Un análisis de este proceso de decisionismo legislativo permanente hasta diciembre de 2011, en A. Baylos, F. Trillo, “El impacto de las medidas anti-crisis y la situación laboral y social en España”, Comité Económico y Social Europeo, Grupo II, Bruselas, 2012. El texto se puede descargar de la siguiente página: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/espagne-es.pdf>

la promulgación del Decreto-Ley. Contra esta acabada expresión de diálogo social autónomo en la crisis, el texto normativo efectúa una regulación propia de los contenidos del AENC y lo desnaturaliza de forma definitiva al eliminar paralelamente los más importantes mecanismos de contratación de la restructuración de empleo y fortalecer doblemente tanto la “decisión empresarial de carácter colectivo” como la decisión unilateral del empresario en la extinción de los contratos de trabajo. El desprecio al diálogo social, como principio básico vigente en el modelo social europeo y como práctica real de relación entre los agentes sociales en nuestro sistema de relaciones laborales, se ha llevado a cabo con extremismo ejemplar¹⁴.

El RDL 3/2012 además, expulsa al convenio colectivo y su función normativa de las condiciones de trabajo de todas las empresas en dificultades económicas, lo que tendrá especial incidencia en las PYMEs. Es hostil al sindicato y a su capacidad de regular colectivamente la situación del empleo. Quiere al empresario como autoridad incontestable en los lugares de producción, en donde se sustituye la procedimentalización y contratación de las decisiones sobre las condiciones de trabajo y las previsiones de empleo por la unilateralidad de la decisión del poder empresarial a la que se dota siempre de carácter definitivo para modificar sustancialmente el contrato de trabajo, y para extinguir la relación laboral. El poder contractual del sindicato sólo es aceptado en la medida en que coincida con la decisión del empleador, con su proyecto organizativo y directivo¹⁵. Con ello, el gobierno legislador está vulnerando con su norma de reforma importantes principios constitucionales en una clara orientación anticonstitucional, lo que posiblemente haya que distinguirse de la inconstitucionalidad directa de algunos de los preceptos del RDL 3/2012. Es decir, el gobierno legislador ha utilizado ilegítimamente un poder normativo de excepción para desarrollar un marco institucional de las relaciones de trabajo que giran en torno al principio despótico del poder empresarial sin controles reales en las relaciones de trabajo y en la organización del mismo, y que se orienta a socavar el sistema autónomo de negociación colectiva, impidiendo así la expresión eficaz del poder contractual colectivo gobernado por el sindicato. Al plasmar este modelo anticonstitucional, que deroga los elementos centrales del marco democrático de

¹⁴ En ese sentido, la dualidad de estrategias presente en el empresariado español se ha resuelto en el sentido más antisindical. En efecto, una parte del empresariado exulta ante esta pieza legislativa del clasismo que hace mucho tiempo no veíamos en el BOE. Llevados por la satisfacción que produce ser reconocidos públicamente como *clase dirigente* que normativiza sus deseos e intereses de forma directa, sin mediaciones ni contrapesos, demuestran su seguridad aplastante en la violencia del poder privado como única forma de encarar la regulación de las relaciones de trabajo. Confían plenamente en que el sindicalismo confederal, el único realmente organizado en los lugares de producción y en enclaves sociales muy relevantes, sea incapaz de mantener una conflictividad permanente que ponga en riesgo sus expectativas de negocio y su tasa de beneficio. Piensan posiblemente que será el espacio de la política de gobierno y el del sector público el que las fuerzas sindicales recorrerán prioritariamente, de forma que el sector privado, sobre el que pesan como losas los más de cinco millones de parados, será poco o apenas alcanzado por esa onda conflictiva. El desgaste de la reforma lo endosan por tanto al gobierno legislador y a sus recortes en el sector público, sin que se genere demasiado coste en el sector privado. Ya veremos si estas razonables previsiones se cumplen en la realidad ante una fractura social tan intensa como la que se está generando con la cooperación necesaria del empresariado español.

¹⁵ M. Rodríguez-Piñero, F. Valdés, M.E. Casas, “La reforma laboral”, *Relaciones Laborales* nº 5 (2012), p. 1 ss., “El RD-Ley 3/2012 intenta reinstalar en nuestro sistema jurídico la concepción de la empresa como un territorio de exclusiva gestión por el empresario, rescatando del baúl de la memoria, a donde le había colocado la cláusula constitucional del Estado social y democrático de Derecho, la figura del empresario como el «Señor de su casa» (*Herr im Haus*), figura ésta ligada a concepciones autoritarias de los sistemas de relaciones laborales”,

relaciones laborales, incurre asimismo en inconstitucionalidades evidentes de ciertos preceptos legales, pero la depuración de éstos por el Tribunal constitucional no evitará la convalidación de la violencia del poder privado como regla de gobierno de las relaciones laborales, lo que constituye por tanto un cambio de modelo político que ignora el marco de democracia social en el que se despliega el equilibrio entre capital y trabajo en nuestro sistema democrático. Ni que decir tiene que el Estado español vulnera asimismo sus obligaciones internacionales, y en concreto, los convenios 87, 98 y 154 de la OIT que España tiene ratificados.

Ese autoritarismo normativo doble – en cuanto que ignora los mecanismos de publicidad y debate en la creación de la norma y en cuanto que impone la autoridad incontestable del poder privado empresarial sobre las personas – actúa tanto en la vertiente colectiva como en la individual de garantía de los derechos de los trabajadores.

En este otro sentido, la de garantía de los derechos laborales individuales, la reforma laboral del 2012 actúa de manera extensa modificando el régimen del despido, ampliando hasta límites posiblemente inconstitucionales los contornos de la figura que ya habían sido modificados e incrementados en la Ley 35/2010 de reforma laboral¹⁶. La actual regulación del despido, que se presenta de manera psicótica como la única forma de crear empleo, obedece realmente a un diseño de otorgar mecanismos de liquidación y ajuste de plantillas, tanto al sector privado como al sector público como medida de gestión ordinaria de las empresas, no como última decisión en un conjunto de actos posibles de mantenimiento del empleo. Se trata de utilizar como mecanismo de ajuste la medida del despido masivo, rebajando de forma sustancial y cualificada los costes que tienen que asumir tanto las empresas privadas como las administraciones para despedir al personal, además de eliminar el control de la autoridad laboral y la garantía judicial. La nueva regulación del despido se basa fundamentalmente en la rebaja de las indemnizaciones por despido improcedente, la supresión de los salarios de tramitación, la eliminación del control administrativo en los despidos colectivos – el llamado expediente de regulación de empleo - y la dificultad del control de la suficiencia y adecuación de la causa alegada por el magistrado de trabajo a partir de una definición justificativa de extraordinaria amplitud y discrecionalidad¹⁷.

El despido es siempre definitivo aunque sea ilegítimo, porque la ley garantiza la capacidad del empleador de rescindir el contrato siempre y en todo caso con independencia de la valoración sobre la suficiencia y realidad de la causa. La cuestión es especialmente grave en los despidos colectivos donde la norma ha eliminado el requisito legal de la negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, rebajándolo a un proceso de consultas que no condicionan la decisión empresarial sin que además se prevea la función arbitral ni el control real de los despidos por la la autoridad laboral.

¹⁶ Fundamentalmente en dos direcciones, la de ampliar los motivos de despido por causas económicas y de la organización de empresa, y la de rebajar los costes y la indemnización como medidas de adecuación a las exigencias del mercado. Un análisis de estas dos características de la reforma del gobierno socialista español en M. Ramos, “Los motivos del despido por causas objetivas y la fuerza de la organización de la empresa”, y J. Pérez Rey, “El despido en la reforma de 2010: los costes y la indemnización como medida de adecuación a las exigencias del mercado”, en A. Baylos (Coord), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*, Bomarzo, Albacete, 2011, pp. 141 -173.

¹⁷ M. Rodríguez-Piñero, F. Valdés y M.E. Casas, “La reforma laboral de 2012”...cit., p. 24: “El régimen jurídico del despido sufre un significativo «vuelco», se facilitan los despidos objetivos, tanto colectivos como individuales, con la intención de que sean formas de extinción de los contratos por necesidades de la empresa, y, al mismo tiempo, se reducen sensiblemente los costes de los despidos improcedentes, tanto en cuanto a la indemnización, como en cuanto a la supresión de los salarios de tramitación”.

La norma de reforma impulsa el proceso de abaratamiento de la indemnización por despido ilegítimo, tanto en su monto total – que se reduce ya de forma general de 45 días por año de servicio a 33 días con un tope de dos años máximo de salario – como en la cuantía conjunta, al desaparecer de la cantidad indemnizatoria un componente esencial de la misma, los llamados salarios de tramitación debidos desde la decisión del empleador que el magistrado declaraba improcedente hasta la fecha de la sentencia. Es seguro que este impulso al abaratamiento del coste del despido improcedente contradice la dicción del Convenio 158 OIT sobre la obligación de un resarcimiento “adecuado” o “apropiado” de las acciones ilegítimas del empleador en la extinción unilateral del contrato de trabajo, y abre la vía a un posible proceso de discusión ante los tribunales españoles sobre la dificultad de compatibilizar estas prescripciones con el respeto al derecho al trabajo reconocido constitucionalmente en el art. 35.2 CE.

Siempre en el tema de la extinción del contrato, hay preceptos de la ley reformadora que delatan su obsesión por consolidar un poder empresarial de dominio en un contexto de desempleo generalizado y de miedo a perder el empleo. Sólo un ejemplo muy llamativo. El nuevo art. 52 d) ET permite el despido del trabajador por enfermedad justificada por los servicios médicos salvo que la enfermedad sea de larga duración. La finalidad de la norma es clara, establecer un principio de sospecha sobre la morbilidad de corta duración, y otorgar la amenaza del despido como forma de conseguir que el trabajador y la trabajadora acudan enfermos al trabajo y no hagan uso de la asistencia sanitaria a la que tienen derecho. Es evidente la contradicción de este precepto con el art. 6 del Convenio 158 de la OIT, y asimismo su contraste con el reconocimiento constitucional del derecho a la salud de los ciudadanos españoles.

Junto con la ampliación de las causas de despido y el abaratamiento de su coste, la norma de reforma impulsa una figura contractual nueva, a la que asigna una posición central en su propuesta de renovación del marco institucional del contrato de trabajo en España. Se trata de un contrato llamado, significativamente, “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, contrato incentivado y bonificado, pero cuyo principal atractivo consiste en que incorpora un periodo de prueba de un año de duración, con independencia del contenido profesional del objeto del contrato. Durante este lapso temporal, por tanto, es posible el libre desistimiento del mismo sin causa alguna, y sin que el control judicial pueda impedir esta decisión libre del “emprendedor apoyado” salvo en el caso que mediante la misma se esté llevando a cabo la vulneración de derechos fundamentales reconocidos expresamente. Las críticas a esta exclusión de los trabajadores del goce del derecho al trabajo tal como ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional español, entendido como “derecho a no ser despedido sin justa causa”, han sido unánimes, al resaltar que esta medida central de fomento del empleo, contradice abiertamente el art. 30 Carta Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el art. 4 del Convenio 158 de la OIT, así como, desde luego, el propio art. 35 de la constitución española¹⁸.

¹⁸ M. Rodríguez- Piñero, F. Valdés, M.E. Casas, “La reforma laboral” ...cit., p. 14:” La reforma prefiere actuar sobre incentivación jurídica y económica de la nueva figura contractual que crea, la modalidad contractual estrella de la reforma, en la que resuenan los ecos de la abandonada propuesta del contrato único: un contrato indefinido al que durante el primer año no se aplica el régimen legal extintivo del contrato de trabajo, lo que significa posponer el reconocimiento a los trabajadores así contratados durante el primer año de vida de su contrato de su derecho fundamental «a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa», integrante del derecho al trabajo reconocido en el art. 35.1 CE según la jurisprudencia constitucional (STC 22/1981, FJ 8), y limitar significativamente durante ese mismo tiempo el control judicial sobre la decisión

Por poner fin a la enunciación de este catálogo de medidas desreguladoras, la norma comentada incide en conocidas trayectorias regulatorias sobre el encadenamiento de contratos temporales y la degradación del objeto contractual de algunas de las figuras contractuales. Cabe el encadenamiento de contratos de formación para los jóvenes para la realización de los oficios más dispares hasta los 32 años de edad, se prolonga la posibilidad de realizar contratos temporales diferentes en la misma empresa sin que esta posibilidad se estime constitutiva de fraude de ley, se arbitra un sistema de tiempo parcial en el que las trabajadoras y trabajadores deben realizar horas extraordinarias a voluntad del empleador, con la consiguiente desnaturalización del objetivo de conciliación familiar y laboral que el Preámbulo de la norma dice ser consustancial a esta figura contractual, y así sucesivamente en un torbellino de precariedades asumidas como naturales a la regulación del “mercado laboral”.

5.- *¿Qué dicen los juristas del trabajo sobre la reforma del 2012?*

La situación es crítica, y la acción de los poderes públicos como salida de la crisis demuestra su alineamiento claro con el privilegio económico y el autoritarismo no sólo económico y empresarial. Ahora comienza una larga marcha de conflictividad y de crítica política que tiene que culminar en el medio plazo con la abolición de esta normativa clasista. Y que sin duda conducirá a la renovación de la acción sindical, de las formas de conflicto y de incidencia social de los sujetos sociales, en torno a un proyecto de regulación garantista de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de este país. Hay que confiar en que en esa dirección los partidos políticos progresistas cooperen eficazmente. El camino es largo y es difícil, no sólo porque son muy fuertes las posiciones de los adversarios y la desigualdad entre las partes de la confrontación se incrementa cada día, sino porque el contexto cívico es muy estrecho y las carencias en la difusión generalizada de un pensamiento democrático se revelan decisivas en orden a dar la vuelta a esta situación de opresión y de domesticación del trabajo como punto de partida de una sociedad más igualitaria.

Pero más allá de esta perspectiva general sobre el proyecto político confrontado al que se está poniendo en práctica en la sociedad española, es importante destacar la reacción que estos cambios normativos están generando en la cultura jurídica de los juristas del trabajo españoles. En efecto, quienes se dedican al estudio del derecho del trabajo y quienes deben trabajar con este material normativo en un proceso de depuración y de conformación de situaciones jurídicas correspondientes a los derechos laborales y a la estructura institucional de los sujetos colectivos que pueblan este territorio normativo, tienen sin embargo mucho que decir sobre el diseño legal y sus consecuencias. Comienzan a hacerlo, ciertamente, a partir de los instrumentos de comunicación científica de los que disponen – las revistas jurídicas, y las conferencias o seminarios - pero también en otras dimensiones más “abiertas”, como los artículos divulgativos en prensa o los “blogs” personales¹⁹. Pero se percibe que esta vez van a alzar más la voz, ser más activos presentándose como un colectivo, con la fuerza que lleva

resolutoria, y con él el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), ya que, como se dijo, la mayor facilidad con que se desenvuelve la voluntad extintiva empresarial durante el período de prueba, libre de causa y de motivación de esa causa, se corresponde con la limitación del control judicial sobre la causa y su motivación, que solo alcanza a las discriminatorias o lesivas de derechos fundamentales y a las ajenas al propio objeto de la prueba”.

¹⁹ Un listado de estos blogs muy activos con el tema de la reforma laboral española en

<http://www.ciudadnativa.blogspot.com.es/2012/03/blogs-de-laboralistas-muy-activos-ante.html>

consigo la expresión de un sentir mayoritario en este campo jurídico, ante la magnitud del reto normativo planteado.

Algunos datos recientes lo ponen de manifiesto, emergiendo del torrente progresivamente acelerado de figuras sociales y grupos que aprovechan la huelga general como un fenómeno extenso de participación democrática. El comunicado de Jueces por la Democracia, que agrupa a un fuerte e influyente colectivo de magistrados de lo social, es especialmente llamativo por lo que afirma y por la solidaridad activa que manifiesta en torno a la convocatoria de la huelga del 29 de marzo²⁰. Está circulando en el momento en el que se escribe este artículo un manifiesto firmado hasta el momento por más de cuarenta catedráticos de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en donde se critica fuertemente el cambio de modelo respecto del construido constitucionalmente, la vulneración de los compromisos internacionales asumidos por el Estado español y la finalidad desreguladora y antisindical del RDL 3/2012. Se van desgranando en artículos de prensa, en entrevistas y en informaciones “ad hoc” las opiniones de profesores universitarios especialistas en derecho del trabajo, en su generalidad confrontadas – con mayor o menor amplitud – a las normas reformadas.

¿Importa esta actitud crítica de los juristas del trabajo españoles frente al RDL 3/2012? Habitados a medir la utilidad o la importancia de estos fenómenos culturales en razón de su aceptación por el poder político o mediante su institucionalización como pensamiento hegemónico, es evidente que el discurso demoledor de la reforma legal no va a tener ninguna aceptación en las esferas del gobierno, donde ni siquiera es posible que sean tenidas en cuenta, o, con mayor propiedad, que sean despreciadas expresamente como irrelevantes. Pero por el contrario, contemplado el discurso desde el movimiento sindical y ciudadano de resistencia a la reforma laboral, su relevancia es muy grande. La capacidad de reconstruir el momento jurídico como un espacio abierto en el que se deben preservar los valores y los derechos constitucionalmente reconocidos es muy decisiva para la administración concreta de la reforma una vez se convierta en ley por el parlamento. La legitimidad de la norma es también resultado de quienes la estudian y la interpretan, de quienes la analizan y explican. Y la necesidad de derogar y revocar las opciones regulativas que están presentes en ella, puede ser eficazmente alentada desde la teoría académica.

²⁰ La asociación Jueces para la Democracia ha hecho público el 14 de marzo 2012 un comunicado en el que considera que la aprobada reforma del mercado laboral constituye uno de los mayores ataques al derecho del trabajo y a las instituciones laborales a partir de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y materializa una reforma ofensiva, regresiva, reaccionaria y profundamente injusta. Y añade: "Nuestra obligación como jueces garantes de los derechos fundamentales de los trabajadores es continuar aplicando las leyes laborales conforme a los principios y valores constitucionales, poniendo freno a los posibles abusos que tan amplias posibilidades de disposición del contrato de trabajo que se otorgan al empresario. Por todo ello, Jueces para la Democracia quiere expresar su solidaridad con los trabajadores en el ejercicio de sus reivindicaciones, manifestando su apoyo a la Huelga General convocada por los Sindicatos para el día 29 de Marzo de 2012"