



**ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA**

# **REFORMAS LABORALES Y CULTURA DE CLASE**

**Nº 173 ENERO 2022**

**BOLETÍN**

**INFORMATIVO**



**Índice:**

- **Políticas de “demolición” de los derechos laborales y sociales.**
- **Las políticas de ajuste de la U€ y sus consecuencias.**
- **Las leyes como armas de destrucción masiva de Derechos y Libertades: De la Reforma Laboral del PSOE en el 2010 a la “incivilizatoria” Reforma Laboral del PP en el 2012.**
- **Las interiorizaciones: de la disciplina, al consentimiento y la implicación.**
- **Conflictos y tensiones en el despliegue de las relaciones laborales.**
- **Las retóricas empleadas en las distintas Reformas Laborales en la exposición de motivos de las normas y la cultura del disciplinamiento por consentimiento.**
  - o La retórica del PP en el RDL 3/2021: *Las falacias o argumentaciones*
  - o La solución desde el mercado capitalista y sus representantes
- **La retórica de la socialdemocracia PSOE/UP en la exposición de motivos del RDL 32/2021.**
- **Políticas salariales, políticas de rentas, inflación y expropiación de las rentas provenientes del trabajo.**
- **Resumen.**

## Políticas de “demolición” de los derechos laborales y sociales

Creemos necesario continuar reflexionando sobre el porqué de las políticas de “demolición” de los derechos laborales y sociales, en tiempos de crisis económicas y sociales, para que nos expliquemos (al menos) críticamente, si las políticas de Pacto Social implementadas por patronos, sindicatos “mayoritarios” y gobierno, regenera el “mal estado de los derechos laborales y sociales” o simplemente asistimos a una nueva fase de “salvar el capitalismo” de las crisis que el mismo provoca, o en la otra variante que se nos “vende” de manera mayoritaria, estas políticas de Pacto Social<sup>1</sup> son buenas para la economía, para el país, para las personas trabajadoras y para el empresariado<sup>2</sup>.

## Las políticas de ajuste de la U€ y sus consecuencias

La primera, *las políticas de ajuste*, todas ellas comunes a la UE-27, que se desarrollaron a partir de la crisis-estafa del 2008. La consagración de las mismas proviene del *Pacto del Euro* y con posterioridad el *Pacto de Estabilidad* suscrito por todos los estados miembros del Euro.

Los estados se comprometen a:

- a) *Políticas salariales: los salariales deben decrecer.*<sup>3</sup>
- b) *Reformas Laborales: Flexibilidad y costes laborales.*
- c) *Pensiones: vistas como un coste “insoportable”, no asumible por los estados.*
- d) *Déficit: Presupuestos y cuentas equilibradas. Constitucionalizar el cumplimiento del déficit (Estado español, reforma del artículo 135 CE, en agosto de 2011<sup>4</sup>).*

---

<sup>1</sup> Dos RDL aprobados y firmados por los agentes sociales (empresariado y sindicatos mayoritarios + gobierno) el de Pensiones y la Reforma Laboral, cumpliendo con las condiciones de Bruselas para acceder a los Fondos de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

<sup>2</sup> La retórica empleada en este argumento mayoritario (*bueno, bueno para todos*), tiene sus raíces en ese pensamiento judeo-cristiano de que “todos unidos en la comunión”, pero olvida lo que parte del cristianismo más “liberador y más ético” plantea... “*es más fácil que un camello entre por el ojo de una aguja, que un rico entre en el reino de los cielos...*” y aquel otro planteamiento... “*no se puede servir a dos amos, a Dios y al Dinero*” ... Para este pensamiento siempre hay AMOS.

<sup>3</sup> El crecimiento de la desigualdad en el Estado Español en las últimas décadas se debe a la evolución de las rentas del trabajo y de capital y a la limitada capacidad redistributiva de impuestos y prestaciones que apenas aumentó entre 2015 y 2019. (Estudio de la Fundación La Caixa)

<sup>4</sup> El artículo 135 de la Constitución Española queda redactado como sigue por orden del PSOE, PP, CIU, PNV y Coalición Canaria, desde el 27 de septiembre de 2011.

«1. *Todas las Administraciones Públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria.*

2. *El Estado y las Comunidades Autónomas no podrán incurrir en un déficit estructural que supere los márgenes establecidos, en su caso, por la Unión Europea para sus Estados Miembros.*

*Una ley orgánica fijará el déficit estructural máximo permitido al Estado y a las Comunidades Autónomas, en relación con su producto interior bruto. Las Entidades Locales deberán presentar equilibrio presupuestario.*

3. *El Estado y las Comunidades Autónomas habrán de estar autorizados por ley para emitir deuda pública o contraer crédito.*

*Las políticas de ajuste solo tienen una dirección, los gastos<sup>5</sup> y no los ingresos:* El problema no es de gasto, sino de ingresos, porque existe **riqueza** suficiente para todos y todas y, además, consumida en equilibrio con la tierra y el medio.

En estos momentos *asistimos a un cambio de paradigma*, los 9 millones de pensionistas, la educación infantil, secundaria, superior, la sanidad, las personas paradas, las subempleadas, los cuidados, la necesidad de cuidar con dignidad a las personas dependientes, el hábitat, es decir la vivienda, etc., son considerados un *factor de gasto, no derechos sociales de las personas o derechos de ciudadanía*.

Las representaciones políticas, a *quienes elegimos para defender el interés general, el bien común*, para que cumplan y hagan cumplir las NORMAS que rigen la convivencia social (CE, estado social y de derecho), son quienes hacen leyes singulares y adoptan políticas que solo regulan la defensa del interés privado y la garantía jurídica de una minoría (el capital).

Debiendo entender que estas formas de hacer política, *cierra el ciclo de las Democracias representativas:* el “ciudadano” (portador de derechos), no es necesario y se constituye un mundo no **vivido**<sup>6</sup> por millones de personas. El mundo donde las relaciones sociales se configura desde el poder autoritario del antiguo régimen absolutista, donde el “mercado” representa la “autoridad sagrada” (rey, señor-soberano en la antigüedad) y, las “Agencias de Calificación” y los Organismos Internacionales [FMI, BM, OCDE, Comisión Europea, BCE, Reserva Federal, etc.] del (des)orden económico, social y político, serían los “nuevos señores feudales” que gestionan la “autoridad incuestionable del mercado”.

Y dando un paso hacia adelante, la expropiación de lo Público, a través de mecanismos perversos; primero se deja morir lo público (no inversión, no contrataciones, no investigación, etc.), hasta llegar a *la inutilización*

---

*Los créditos para satisfacer los intereses y el capital de la deuda pública de las Administraciones se entenderán siempre incluidos en el estado de gastos de sus presupuestos y su pago gozará de prioridad absoluta.”*

<sup>5</sup> **Las Leyes como armas de destrucción masiva de derechos y libertades:**

- a. EL ARTÍCULO 135 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DESDE EL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2011.
- b. El RDL 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad, con reformas en materia Laboral, sobre el Empleo Público y Seguridad Social.
- c. En abril 2012, se publica el RDL 14/2012, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.
- d. En abril 2012, se publica el RDL 16/2012 de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud.
- e. Ley Orgánica 4/2012, de 28 de septiembre, que modifica la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

<sup>6</sup> Pobreza laboral. Precarización integral de la mano de obra, con afectaciones de vulnerabilidad e inseguridad vital en el segmento de población joven, inmigrantes. Imposibilidad de tener una casa donde desarrollar el proyecto de vida. Incremento de la exclusión social y la pobreza severa en una parte importante de la población. Pérdida de salud física y mental ante la ausencia del “estado proveedor”. Aumento de las desigualdades sociales de manera exponencial, careciendo de oportunidades sociales y laborales dignas y suficientes.

de lo público (educación, sanidad, dependencia, empleo, movilidad, medio ambiente, educación, libertades públicas), y en el camino, se privatiza gran parte de los servicios públicos, para rentabilizar al capital privado.

La **incivilizatoria Reforma Laboral**<sup>7</sup> del PP, con el precedente de la RL del PSOE de 2010, **representan la reglamentación autoritaria de este nuevo (des)orden.**

**En la fase de la economía mundial (globalización)** el modelo de acumulación capitalista persigue el objetivo central de aumentar la tasa de ganancia a nivel mundial, mediante una profunda reconversión tecnológica –sobre todo en los países centrales- y en un deterioro –precarización- de las condiciones de trabajo a nivel global y con especial violencia en los países dependientes, al igual que en las economías ricas en sus zonas periféricas.

Además, podemos observarlo desde el ángulo de una aceleración y una ampliación de las posibilidades de combinación entre medios productivos y fuerza de trabajo.

Unos (máquinas) y otros (seres humanos), tenemos abiertos campos de articulaciones múltiples infinitamente más ricos que en períodos precedentes.

Pero la multiplicación exponencial de esas posibilidades ha pasado y seguirá pasando, por la homologación y comparaciones generales de las **dimensiones atadas en las situaciones de empleo.**

**Desde el lado de las personas trabajadoras,** sus remuneraciones, la formación, las cualificaciones, promociones, posibilidades de acceso, etc. ¿Qué sucede en este modelo mundializado? Que estos estatus (precios de mano de obra globales) se prestan a múltiples combinatorias precisamente porque cada una de esas dimensiones (salarios, promociones, cualificaciones, etc.) ha sido aislada de las demás, normalizada y **homologada en escalas cada vez más amplias** a través de instituciones y agentes sociales, políticos e institucionales de un alcance cada vez mayor.

Es decir han **sido normadas o reguladas: el papel de la OMC** en las transacciones comerciales, la **FAO** en la Agricultura mundial y cuestiones relativas a la alimentación, el **Banco Mundial y el FMI**, como los guardianes de una ortodoxia necesaria del orden establecido por el dinero, etc..

**Hoy no existe “iniciativa” e “innovación” productivas posibles al margen de la actuación racionalizadora de agentes políticos-institucionales<sup>8</sup>** que desbordan, y

---

<sup>7</sup> **Los precedentes legislativos en materia laboral y de empleo:**

- Ley 35/2010 de Reforma del Mercado de Trabajo
- RDL 7/2011 de Reforma de Negociación Colectiva.
- Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) –CEOE, CEPYME, CC.OO, UGT – de 9 de Enero 2012
- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012/2014 –CEOE, CEPYME, CC.OO, UGT - de 25 de Enero 2012.
- RD 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.
- Ley 2/2012 de 8 de junio de Reforma Laboral.

<sup>8</sup> Los mil millones de Fondos Europeos para la denominada Economía Verde y Los Fondos para la Recuperación, Transformación y Resiliencia, son una buena muestra de lo que estamos hablando.

que no se integran formalmente en el marco jurídico del contrato de trabajo individual, y por el contrario si actúan directamente sobre el contrato colectivo.

**¿Cuál es el asunto entonces?** Que los nudos del empleo ya no se ligan a un asalariado con una organización de forma estable, destruyendo de esta manera la estabilidad del vínculo del asalariado con las empresas, con el sector, lo que subyacía tras el papel desempeñado por...los sindicatos. Lo cual no significa su desaparición, como tampoco desaparece ni la clase de las personas asalariadas ni los conflictos que su existencia multiplica, necesitando de algún tipo de gestión político-institucional de los mismos, de ahí el papel que cumplen las interiorizaciones en las clases asalariadas, con la cultura del “consenso interclasista”.

El trabajo en estas sociedades de hoy, cada vez se encuentra más subsumido en el capital, lo cual es condición imprescindible para favorecer y posibilitar el desarrollo y control de los nuevos modos de producir ese valor de más (plusvalor), revolucionando las condiciones técnicas y sociales del proceso de trabajo, y por tanto el modo de producción mismo, la productividad del trabajo y las relaciones entre el capitalista y la persona trabajadora.

Una de las claves en este momento se encuentra en el desarrollo complementario de la **máquina<sup>9</sup> y de la “fábrica”**, confiriendo al **capital una capacidad cada vez mayor de control tanto sobre el proceso como, sobre todo, de quienes lo ejecutan.**

No solo son fundamentos técnicos organizativos los que sustentan el cada vez mayor control del capital sobre el proceso y sobre quienes lo ejecutan, sino que además se incorporan un conjunto de normas, como la norma del consumo por medio de la regulación de las condiciones de reproducción (formas de vida que determinan unas determinadas categorías de necesidades), así como normas que interiorizan en la propia estructura “fábrica”, (procesos de producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios), las condiciones sociales, políticas y psicológicas de las propias transformaciones de la fuerza de trabajo.

Preguntarse, preguntarnos, como operan hoy esas interiorizaciones, es un recorrido necesario para buscar algunas claves de cómo “vencer la derrota” o expresado de otra manera, como salir de esa subsunción real del trabajo en el capital.

## **Las interiorizaciones: de la disciplina, al consentimiento y la implicación**

**Los métodos de disciplina y coacción que objetivaban el consentimiento en la producción<sup>10</sup>**, hoy pasan a realizarse buscando el consentimiento y la implicación de las personas trabajadoras, jugando un papel fundamental la capacidad que se tenga de gestionar los vínculos, las emociones y las representaciones simbólicas que operan en el orden productivo y reproductivo<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Economía digital, robotización, inteligencia artificial...

<sup>10</sup> El autoritarismo en la gestión de la mano de obra, se realiza en las épocas de crisis capitalistas y retroceso del contrapoder social.

<sup>11</sup> De ahí el papel principal que se otorga a las políticas de comunicación, es decir del “relato que se cuenta”.

El reforzamiento de esa capacidad de gestión pega un salto cualitativo en la funcionalización de las instituciones surgidas en defensa de los trabajadores, para que operen no como generadoras de conflicto social, sino como mediadores que coadyuven al despliegue legitimado y mistificado del reforzamiento del orden social<sup>12</sup>.

**Los sindicatos y el contrato colectivo actúan como reguladores de la movilidad y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo.** Las propias fórmulas participativas inducen a los trabajadores a la autorregulación y al autodisciplinamiento de sus actividades productivas, reforzando de esta manera la productividad e intensidad del trabajo.

**Si esto lo vemos desde el lado de la ideología,** aplicada por ejemplo al **papel de las transnacionales,** nos encontramos que algunos reputados autores (economistas) americanos se preguntan qué porque habría que oponerse “al trabajo barato, a los malos empleos y a los malos salarios” que pagan las grandes compañías transnacionales en el Tercer Mundo, cuando invierten allí o deslocalizan partes de su producción en ellos y su respuesta es simple y pragmática: es mejor malos empleos y malos salarios, que no tener empleo ni salario alguno. Es muy interesante analizar y conocer el argumentario que los lleva a esa conclusión.

*“Los beneficios que el crecimiento económico sustentado en la exportación acarrea a la masa de la población en las economías que se están industrializando están fuera de discusión. Un país como Indonesia es tan pobre que su progreso puede medirse según la cantidad de comida promedio que ingiere una persona. Desde 1970, la ingesta per cápita ha crecido de 2.100 calorías diarias a más de 2.800. Un llamativo tercio de los niños está todavía mal alimentado, pero en 1975 estaban más de la mitad. Mejoras parecidas se han registrado por toda la cornisa del Pacífico, incluso en sitios como Bangladesh. Esas mejoras no han tenido lugar porque gente bienintencionada de Occidente haya hecho algo para ayudarles (la ayuda exterior, nunca abundante, ha decrecido últimamente hasta desaparecer). Ni es el resultado de las políticas benignas de sus gobiernos nacionales, encallecidos y corruptos como siempre. **Es el resultado indirecto, y no pretendido, de las acciones de empresas multinacionales desalmadas y de rapaces empresarios locales, cuya única preocupación es aprovecharse de las oportunidades de beneficio que ofrece el trabajo barato. No es un espectáculo edificante; pero, con independencia de los ruines motivos de las partes implicadas, el resultado ha sido mover a centenares de millones de personas de una situación de abyecta pobreza a algo que es todavía terrible, pero significativamente mejor**” (Paul Krugman, 1998)*

## **Conflictos y tensiones en el despliegue de las relaciones laborales**

En las relaciones laborales, el tiempo y su medida, son elementos constitutivos de la productividad, la competitividad, el salario, etc.

El tiempo y su medida, tanto en la producción y reproducción de los individuos, como en la producción de las cosas y servicios, continúa revelándose como una dimensión fundamental con vistas al análisis y la comprensión de las relaciones laborales-sociales en el capitalismo actual y en consecuencia de la naturaleza del trabajo.

---

<sup>12</sup> Constitución: agentes sociales funcionales a la economía social de mercado.

En las relaciones salariales se despliega en la actualidad el tiempo y su medida en dos sentidos, en primer lugar, **la conversión de todo trabajo especializado en mera disponibilidad para el empleo (empleabilidad)**, o, dicho de otra forma: individualización frente al mercado y, en segundo lugar, **la polivalencia, la multifunción y cooperación**, es decir hipersocialización frente al proceso de trabajo.

Los procesos laborales, -definidos abstractamente como las diferentes metodologías que emplean las gerencias en la utilización de la fuerza de trabajo para la realización del trabajo-, se hacen cada vez más homogéneos; dicho de otra manera, el trabajo se homogeneiza, haciéndolo aparecer como trabajo abstracto.

Las personas trabajadoras son despersonalizadas de un puesto de trabajo concreto, de una actividad específica, su única identidad es con un empleo, más bien con una disponibilidad para un empleo abstracto, lo cual le niega cualquier identidad de posesión, haciéndole consciente de que sólo dispone de una propiedad –la de su fuerza de trabajo-, la cual se ve negada en cuanto poder de contratación a la hora de fijar sus condiciones de trabajo.

El término empleabilidad acuñado por las políticas de la UE, condensan todo lo antedicho.

Los elementos anteriores se presentan con mucha frecuencia en las relaciones salariales modernas, las cuales se sostienen sobre la filosofía neoliberal de la desregulación<sup>13</sup>.

Mecanismos desreguladores, como la descentralización productiva, la contratación o subcontratación de la propia actividad regulada por el artículo 42 del ET y la doctrina del Tribunal Supremo, la utilización de ETT, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a través de la vía del artículo 41 del ET, etc., los cuales siguen una lógica fría de cálculo económico: **construir un tiempo íntegramente útil para la empresa...que el tiempo de trabajo sea un tiempo plena y permanentemente productivo (Prieto, 1999)**.

**La organización flexible del empleo, no sólo fomenta la utilización de mano de obra precaria**, -lo cual debe de verse como una consecuencia necesaria para la producción del beneficio-, sino que, **sobre todo persigue que la fuerza de trabajo sea utilizada de tal manera que se adapte a las exigencias de la empresa**, lo cual necesariamente comporta un aumento en la capacidad de disciplinar dicha fuerza de trabajo.

La persona trabajadora, hombre – mujer, se encuentra indefenso ante la capacidad de disciplina inherente a la relación salarial en la gestión de la fuerza de trabajo. Indefensión que abarca las dos dimensiones de las relaciones sociales de poder en el interior de la relación salarial: por un lado, la de las gerencias y, por otro, la fuerza sindical o el nivel individual y/o colectivo de negociación de las condiciones de trabajo.

Es una fuerza de trabajo a la que se le hace casi imposible romper el círculo de la inestabilidad e incertidumbre: arbitrariedad e inestabilidad en el acceso, permanencia y salida del mercado de trabajo.

---

<sup>13</sup> Concepto de Desregulación laboral: flexibilización del mercado de trabajo y reordenamiento autoritario de las relaciones de trabajo. Andrés Bilbao “Obreros y Ciudadanos”

La rotación recorre el camino de la disponibilidad para el empleo (empleabilidad), genera movilidads muy altas en el mercado de trabajo ya que las personas trabajadoras sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad.

La ausencia de derechos genera una determinada identidad de la fuerza de trabajo que fomenta los valores insolidarios, la competitividad, la desconfianza.

El miedo paraliza la acción tanto de la auto-defensa como la defensa de los derechos colectivos, constituyéndose un proceso individualizante y de espera de “un algo externo”<sup>14</sup> sin nombre y sin elementos objetivos que lo expliquen. Que las cosas vayan a mejor, pero sin la intervención del sujeto o sujetos sociales.

La misma incertidumbre sobre el futuro, no sólo el laboral, sino el social del individuo, aumenta las dificultades para conformar y afianzar identidades individuales y colectivas en torno al trabajo. Pero ésta no- identidad (del trabajo), no se hace desde la crítica a la relación salarial o, dicho de otra forma, desde la ruptura con la relación salarial obligatoria, sino que la misma, no se constituye por la ausencia de continuidad o permanencia del trabajo.

### **Las retóricas empleadas en las distintas Reformas Laborales, es decir lo que venden para justificar la normativización de las nuevas relaciones laborales, en la exposición de motivos de las normas y la cultura del disciplinamiento por consentimiento.**

- La retórica del PP en el RDL 3/2021: ***Las falacias o argumentaciones***
  - *“La rigidez o rigideces existentes en el mercado laboral, es decir la regulación de derechos laborales, como derechos mínimos o derecho necesario, estrangulan el mercado laboral”.*
  - *“La crisis del empleo, es decir, la creación o destrucción de empleos, es ajena al precio del coste de la mano de obra y a la menor o mayor flexibilización del mercado de trabajo; estas crisis del empleo, se encuentran directamente relacionada con la mayor o menor tasa de ganancia del capital”*

“Así fue entre el 76 y el 91 del siglo XX: del 76 al 85 destrucción de dos millones de empleos y del 85 al 91, creación de algo más de dos millones de empleos” (Carlos Prieto).

En el período comprendido del largo ciclo de crecimiento de la economía mundial y la española en concreto, que abarca del 95 al 2005, se crearon 7 millones de empleos y los ocupados/as pasan de 12,5 millones en 1994 a 20,3 millones en 2007 y con una tasa de paro del 8,6%.

En 1994 la tasa de paro se situaba en el 24,5%, es decir 3,8 millones de personas, con una población activa de 16.087,7 millones de personas, es decir casi 2 puntos porcentuales más que en diciembre 2011 que se sitúa en el 22,85%, es decir 5,3 millones de personas paradas, y una población activa de 23.087,6 millones de personas.

---

<sup>14</sup> Esto podría ser una de las explicaciones del ascenso electoral de la ultraderecha o de posiciones fascistas.

Se perdieron del 2008 al 2011, más de 2,7 millones de empleos, de los cuales 1,3 corresponden al sector de la construcción (estallido del modelo constructivista/financiero), en consecuencia 6 de cada 10 empleos perdidos son consecuencia de un modelo insostenible social y ecológicamente.

Contratar se demuestra a la vez que no es problema: Desde el 2002 al 2011, se registraron en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, 158.984.551 contratos de trabajo. La media diaria en España es de 43.500 contratos, la mensual 15.680.000 y en el 2011, se registraron 14.433.215 contratos.

La flexibilidad en la entrada es total: el 95% de todas las contrataciones son temporales. Y muchas de esas contrataciones son de duración de dos días.

- ***“La cultura empresarial de la temporalidad y la gran mentira de un mercado de trabajo dual, como la causa de la destrucción de empleo”.***

El mercado de trabajo, en su modalidad de empleos asalariados, en el 2008, año de crisis real en los empleos, en la economía productiva y de servicios, se caracterizó por utilizar contrataciones temporales, al igual que en los 14 años anteriores 1995/2007 de “crecimiento ininterrumpido”.

Los contratos realizados por los Empresarios, de cualquier sector y actividad, en un 90% de media, desde comienzos del siglo XXI, es decir año 2000, han sido temporales.  
... *“políticas en las que el empleo temporal es un medio para ejercer un mayor control social sobre los empleados, para forzarles a aceptar condiciones de trabajo que quizás no aceptarían con una mayor seguridad del puesto de trabajo”* (Albert Recio).

- **La solución desde el mercado capitalista y sus representantes:**

#### **Soluciones flexibles:**

**En la entrada:** (contratación) sugieren un necesario precio bajo del coste de contratación y en la salida: una disponibilidad unilateral del empresario a la hora de ponerle término, es decir, desistimiento, a un precio según antigüedad, pero como norma general según RD 3/2012, de 20 días por año y con un tope de 12 mensualidades.

**En la permanencia** (condiciones del trabajo), sugieren una distribución irregular de la jornada de manera unilateral por parte del empresario; la modificación con o sin causa, con o sin negociación, de las condiciones sustanciales de trabajo: sistemas de retribución, cuantía salarial, turnos, movilidad funcional y el descuelgue con o sin causa de las condiciones colectivas del convenio, entre ellas las salariales.

**La moderación salarial generalizada**, es decir, la pérdida de poder adquisitivo de las rentas salariales.

#### **1. La Flexibilidad impuesta:**

- a) **En las condiciones de trabajo:** jornada, tiempo de trabajo, sistemas de remuneración, cuantía salarial, sistemas de turno, movilidad funcional y movilidad geográfica.
- b) **En la moderación del precio del trabajo** con incrementos salariales ligados a la situación concreta de la empresa bajo parámetros no del precio de las cosas (IPC), sino de criterios de gestión empresarial (resultados, productividad, etc.), cuando dicha gestión, en nuestro ordenamiento laboral corresponde únicamente al capital, no al trabajo.

- c) **En la posibilidad de desligarse el empresario concreto de las obligaciones salariales y condiciones de trabajo** (existiendo causa) que se hayan fijado por convenio.

## **2. Desregulación del componente público del Derecho del Trabajo y su sustitución por el poder privado del empresario:**

La RL en todo lo referente a la flexibilidad interna y externa, por lo tanto, lo relativo al empleo y al trabajo, desplaza el poder limitador del Estado y amplía los poderes empresariales de manera desorbitante (discrecionalidad empresarial).

El “ius variandi” del empresario, sustituye al interés general, es decir, el interés general se trasmuta por el interés privado empresarial.

El sistema de derechos, intervención de la Administración en los EREs, es decir, el control por parte del Estado en la extinción del contrato, desaparece y queda a la simple voluntad empresarial. Entendiendo dicha voluntad empresarial que dispone del erario público para trasladar trabajadores al desempleo.

El libre desistimiento empresarial (despido por cualquier causa), es la licencia para matar el contrato al estilo 007, contraviniendo el Convenio 158 de la OIT.

**Despidos en las AAPP: el artículo 135 CE**, exige el equilibrio financiero, encontrándose aquí la base y la causa del despido en las AAPP, quedando sometido a este artículo el principio básico del estado social, de los servicios públicos e inhabilitando el estado social y de derecho.

Debilitamiento del poder contractual colectivo: El sistema jurídico instituido en la RL quiere romper el sistema de Negociación Colectiva como fuente o institución que expresa las condiciones de existencia y de vida de este país. La Ley interviene la Negociación colectiva al estilo, no anglosajón, sino pinochetista y de Fuyimori.

Se reducen los derechos de información y consulta, vaciando la calidad de los contenidos de la información debida, pues qué calidad puede tener dicha información ante la “única voluntad” del empresario ante un despido, modificación sustancial de condiciones, etc.

### **Conclusiones:**

- ✓ Se crea un orden absolutamente desigual y de gestión autoritaria.
- ✓ Realidad antidemocrática de la RL.
- ✓ Principio despótico, siendo el empresario fuente de creación de derecho.

## **La retórica de la socialdemocracia PSOE/UP en la exposición de motivos del RDL 32/2021**

En una exposición de motivos extensa e intensa, aproximadamente vienen a plantear lo que resumimos a continuación...”*hay que reescribir las Relaciones Laborales, lo que significa que tenemos que tomar conciencia de que la RL va contra el interés general,*

*contra lo que es de todos, contra el estado social y de derecho<sup>15</sup>, contra las reglas de juego que se encuentran constituidas, al atentar los pilares y/o principios constitucionales y el principio de legalidad, del estado social, de los derechos públicos y desde nuestras prácticas jurídicas y sindicales, reescribir la misma...*

Desde la posición política institucional y de los sindicatos “interclasistas” (UGT y CCOO), la batalla comunicativa se centra en que el personal “compre el relato”<sup>16</sup>, de ahí la retórica de la exposición de motivos, donde se llega a afirmar que asistimos a un “cambio de paradigma”<sup>17</sup>, pero la resolución adoptada en la norma, (reforma de la reforma), se mueven dentro de los límites económicos y políticos preexistentes de la “democracia consensuada”.

**La flexibilidad en la gestión de la mano de obra, es el mayor logro del empresariado y de Bruselas.** El periódico “el país” (representante no sólo de una clase política, sino de la clase empresarial que realmente manda y decide), tanto en su editorial<sup>18</sup> como en su resumen de los tres ejes fundamentales de la “reforma de la reforma” lo expresa con meridiana claridad:

Una, se acorta sustancialmente los plazos de la temporalidad: 90 días en un año para todo; si son causas tasadas durante 6 meses prorrogables otros seis por convenio; para trabajos intermitentes se podrá usar el fijo discontinuo. Dos, se mantiene íntegro el artículo 41 del ET para poder modificar las condiciones sustanciales de trabajo de manera individual, a unos pocos o a todo un colectivo. No se toca el 40 (movilidad geográfica), ni el 82.3 ET que es la inaplicación del convenio, íntimamente ligado con el 41. Tres, todo lo relativo a los ERE y a los ERTE, ampliando a un nuevo mecanismo flexibilizador como es el mecanismo RED.

Y, por último, si bien se regula la subcontratación, ésta no va más allá de lo expresado por el Tribunal Supremo y al final el convenio que se les aplicará, bien de empresa si lo tienen o de sector, será el de la actividad de la contrata.

---

<sup>15</sup> *...” que las reglas que regulan el trabajo por cuenta ajena brinden el marco oportuno para unas relaciones laborales sanas, no basadas en la precariedad y que garanticen el trabajo con derechos como expresión concreta del mandato que expresa el artículo 9.2 de la CE...”* pg. 1 de la exposición de motivos.

<sup>16</sup> Pedro Sánchez, el presidente, Yolanda Díaz la ministra “comunista” de Trabajo, Nadia Calviño la de Economía, Unai Sordo y Pepe Álvarez, así como toda la “inteligencia de izquierdas”, recorren comparencias de prensa, congresos internacionales, Bruselas y candidatos socialdemócratas como Lula en Brasil, donde “venden” que el resto de países deben tomar nota del “modelo español de recuperación de derechos con el diálogo social... vamos se sigue vendiendo lo que funcionó y funciona desde 1978...” la transición”.

<sup>17</sup> *...” un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país...”* pg. 2 de la exposición de motivos.

<sup>18</sup> El título de su editorial...” *El éxito de la Reforma*” y en su valoración señalan... *La flexibilidad se cifra en el mantenimiento de los estándares indemnizatorios por despido, en la renuncia al incremento directo del poder sindical en las pymes y, sobre todo, el reconocimiento de la potestad empresarial de organizar las condiciones del trabajo (artículo 41 del Estatuto)*

Al prevalecer el convenio de empresa, con excepción del salario y los complementos salariales, se cronifica la precariedad en los cientos de miles de personas trabajadoras de las contratadas y subcontratadas, ya que la mayor parte de las empresas “multiusuarios” son grupos de empresas que prestan servicios en cualquier actividad para las grandes corporaciones de la energía, transporte, automoción, comunicación, hostelería, etc. y, tienen convenios propios, donde sus condiciones de trabajo distan mucho de ser iguales al trabajo que prestan para las empresas principales.

El empresariado -casi todo-, no ve con “malos ojos” que se limite la “contratación temporal”, por razones obvias, al poner limitaciones a la “competencia desleal” y otorgar cierta continuidad en la formación y cualificación de la mano de obra y por supuesto comulga no sólo con el espíritu pactado<sup>19</sup>; **pero la más importante, es la económica, al mantenerse las causas del despido y sus precios indemnizatorios; el desprenderse de las personas asalariadas, sale muy barato, así como la modificación de sus condiciones sustanciales de trabajo.**

Se pueden modificar las condiciones sustanciales de trabajo de manera unilateral, siempre que el empresario así lo determine para reorganizar y hacer más competitivo su negocio.

Se puede mandar al personal al ERE (hasta tres tipos), con la excusa de no destruir empleo y que todos y todas (vía PGE) financiemos a ese “pobre empresario” que ve reducido sus costes laborales significativamente.

Se puede despedir por cualquier causa (menores ingresos, pérdidas futuras, falta de competitividad...), de manera colectiva e individual, y a precios irrisorios y sin salarios de tramitación y, la Administración seguirá ausente en los ERE.

**Negociación colectiva:** Se recupera la ultraactividad de los convenios, pero se retrotrae a la reforma de Zapatero: si transcurrido 1 año de vencimiento del convenio y no se ha llegado a un acuerdo, las partes deberán *“someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.*

*Así mismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos”...*

En cuanto a la **prioridad aplicativa** del convenio de empresa o convenio de sector, todo continúa igual, con la exclusiva excepción de que el salario y los complementos ligados al mismo, serán de prioridad aplicativa los del convenio del sector, no así el resto de derechos y condiciones de trabajo.

---

<sup>19</sup> El diálogo social, donde la CEOE está presente, como vehículo limitador de los límites preexistentes: la organización del trabajo, el “ius variandi” del capital, no puede ser alterado, en consecuencia, la flexibilidad en la entrada, la permanencia y la salida, sigue funcionando con unas reglas de juego donde no todos los jugadores cuentan con las mismas armas.

El artículo 82.3 del ET, la **inaplicación de los convenios no se toca** y, por lo tanto, las condiciones laborales y salariales fijadas en los mismos pueden ser expropiadas por los patronos, desligándose de las obligaciones pactadas.

La política se utiliza para repartir el poder, en ese marco perverso de lo que está “autorizado” y, quienes se animen a cuestionar los límites e ir más allá de lo “autorizado”, es decir, ejercitar su derecho a disentir, reclamar su derecho al empleo, a la libertad, a unas condiciones dignas de trabajo, a no ser meramente una mercancía de “usar y tirar”, en definitiva, a ejercitar una democracia real, resurge la amenaza y la represión.

El miedo como factor de estabilización, limita la resistencia de los débiles, a la vez que desvela la falsa ilusión de unas reglas de juego iguales para todos y todas. Los compañeros y compañeras del Cádiz “industrial” resistente, son expulsados del tablero de juego, como ejemplo del disciplinamiento que debemos adoptar y no sobrepasar lo posible.

Es un modelo que se instauró en la “transición”, siendo los Pactos de la Moncloa el ejemplo práctico de la sumisión al “nuevo orden establecido de la modernidad”; en aquellos momentos (ciclo del 75 al 82), la izquierda con verdadero contrapoder obrero, acepta y hace aceptar a las clases obreras el poder económico y desmoviliza las luchas, a la vez que el “sistema autorizado” permite que lo radical y alternativo siga con sus retóricas y promesas, siempre y cuando no se desafíe con los hechos, el marco de lo posible.

## **Políticas salariales, políticas de Renta, inflación y expropiación de las rentas provenientes del trabajo**

Las formas adoptadas por estas políticas: **La destrucción del salario a través de las políticas de rentas y de concertación social (Acuerdos entre empresarios y sindicatos CC.OO y UGT) para la negociación colectiva y, la depresión (devaluación) de los salarios reales por medio de las políticas laborales de reforma del mercado de trabajo (descuelgues, inaplicaciones de convenio, congelaciones) y la reconstrucción del beneficio empresarial.**

Los hogares, es decir las personas que constituyen el hogar, tienen como principal fuente de renta los salarios provenientes del trabajo (empleo y pensión), en una proporción de más de tres cuartas partes del total.

El 20% de los hogares más rico concentra más del 43% de las rentas del trabajo asalariado y más de la mitad de las rentas de capital y, por el contrario, casi la mitad de la renta de los hogares más pobres procede de las prestaciones sociales, las rentas del trabajo por cuenta ajena.

Desde la crisis estafa del 2008, las rentas más bajas han sufrido un exponencial decrecimiento y por el contrario las rentas más altas han tenido una evolución hacia arriba, lo que incrementa la desigualdad y la convierte en estructural, al no recuperar las rentas perdidas y expropiadas en los ciclos de “recuperación de la economía”.

Según el INE en su encuesta de estructura salarial, el salario medio anual más bajo es el de la actividad de Hostelería. Si cogemos el dato de 2007 (el año anterior a que oficialmente saltará la gran crisis estafa), este salario medio se situaba en 14.000€, es decir un 31% por debajo del salario medio de todas las actividades. Pues bien, en el 2019 (último año que se dispone de la encuesta) el salario medio se situaba en 14.561€ anuales y su distancia con la media salarial (sumados todos los sectores), se había incrementado hasta el 40%, es decir 12 años después, no solamente no recuperaron rentas, sino que los cientos de miles y miles de personas trabajadoras de hostelería, habían sido “condenadas” a la precariedad y la pobreza.

Continuando con el INE y la Agencia Tributaria, constatan que en el período comprendido entre 2007 a 2020 la inflación se situó en el 20,3%, mientras que los salarios de las personas trabajadoras tanto en el mercado privado como en el público, solamente vieron incrementados los mismos en el 10.2%.

La expropiación (robo a través de las políticas) de las rentas del trabajo hacia las rentas del capital no ha dejado de crecer y los más ricos y poderosos han visto como sus inversiones en Bolsa (“*parques internacionales*”) ya valen el doble que en los peores momentos de la pandemia y especialmente en el “ladrillo español”, donde no han dejado de crecer ni en los dos años de la crisis del coronavirus.

Según el Ministerio de Trabajo conforme a los convenios registrados con efectos económicos en el 2021, fueron 2.886 convenios colectivos que afectan a 813.897 empresas y 7,67 millones de personas trabajadoras y los registrados en el 2021 fueron 735 que afectan a 947 empresas y casi 3,3 millones de personas trabajadoras.

Tanto los anteriores con afectación salarial para el 2021, como los propios del 2021, tuvieron incrementos del 1,47% los primeros y los segundos del 1,48%. La inflación a diciembre 2021 se ha situado en el 6,5% y la inflación media del 2021 en el 3,1%.

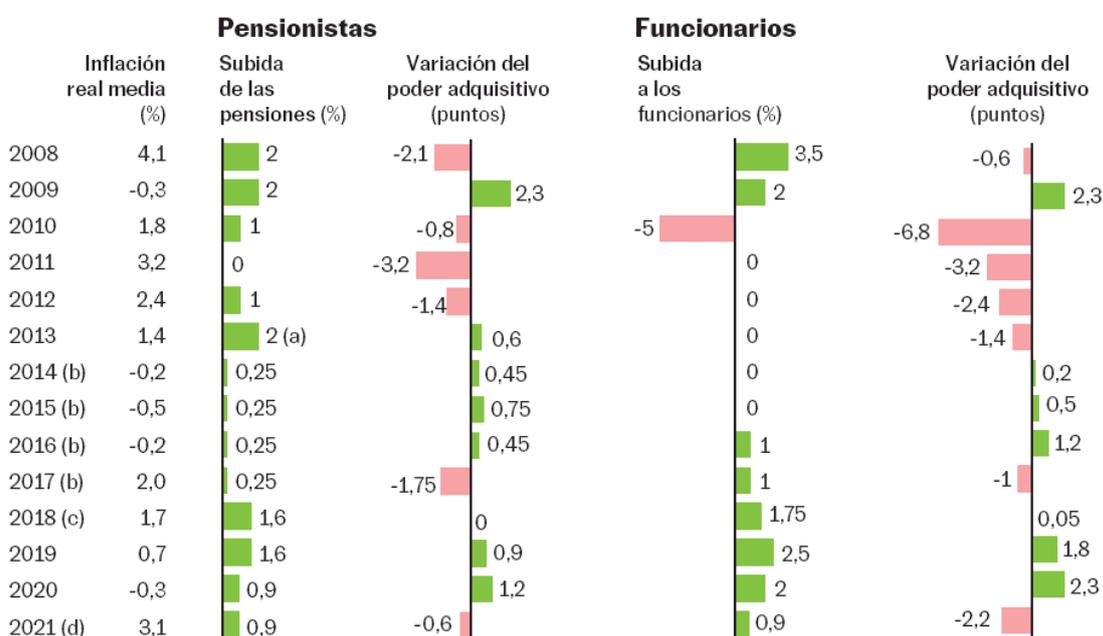
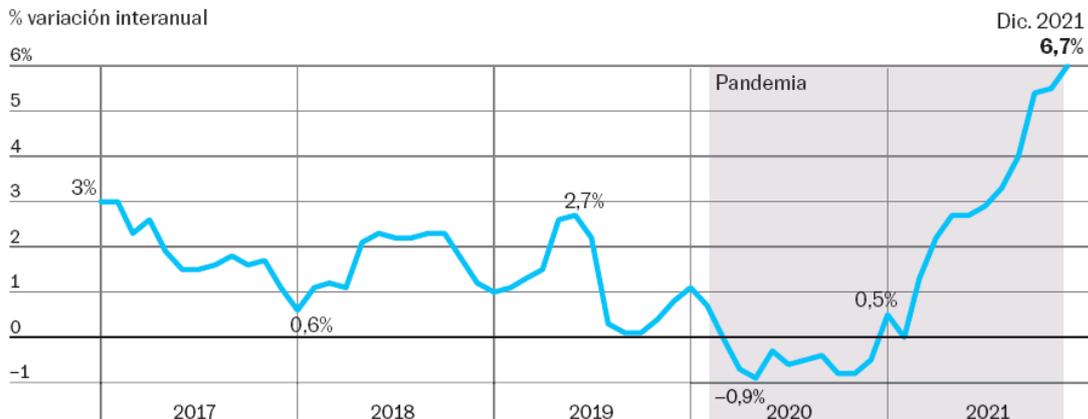
Y de todos los convenios, bien con afectación en salarios el 2021, bien firmados en este año, solamente el 7% de los mismos tienen cláusulas de revisión ligadas a la inflación media anual, es decir, por encima del 3%, lo que significa que solamente 513.500 personas no verán decrecer sus salarios según un estudio del gabinete económico de CC.OO.

Las personas pensionistas y el personal de las Administraciones Públicas, en el gráfico siguiente podemos observar su evolución:

## Inflación y poder adquisitivo de pensionistas y funcionarios

### IPC

% variación interanual



(a) En 2013, el 2% para los pensionistas que ganan menos de 1.000 euros; para los que ganan más de esa cantidad, 1%.

(b) Entre los años 2013 y 2017, el Índice de Revalorización de las pensiones fijó una subida automática de las pensiones del 0,25%.

(c) Paga compensatoria de 0,1%

(d) 2021 será el último año con una paga compensatoria (1,6%) que se abonará a principios de 2023

Fuente: INE y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EL PAÍS

Los poderes públicos, los patrios y Bruselas, tienen muy claro que se hace necesario frenar la posible “demanda” de las personas trabajadoras de recuperar su poder adquisitivo tanto en sus rentas salariales a través de la negociación colectiva, como recuperar rentas disminuidas significativamente a través del consumo de mercancías, especialmente aquellas esenciales (vivienda, transporte, alimentación, etc.), por medio de ajustes fiscales redistributivos.

Tanto la Comisión Europea, como los grandes “gurús” económicos-ideológicos y medios de comunicación creadores de opinión (el periódico El País, como mejor representante de todos ellos), ven con preocupación el traslado de la inflación desbocada a los salarios y consideran que solo una “verdadera política de rentas” en ese “desafío de recuperar

*los salarios en el medio y largo plazo empieza por fomentar el crecimiento de la productividad”<sup>20</sup>.*

El argumento es miserable, hasta la indecencia, pues sustentan que subir los salarios, causaría el efecto contrario a lo que se persigue, pues esta subida rápidamente se trasladaría a las ventas de las mercancías y la “hiper-inflación” se convertiría en estructural, lastrando el crecimiento de la economía y dañaría la competitividad de la misma.

Su modelo de política de rentas se condensa en los Acuerdos Sociales sobre Negociación Colectiva que ha habido en los últimos decenios, entre los agentes sociales (empresarios y sindicatos mayoritarios), pues los mismos son limitadores del crecimiento de los salarios y este crecimiento ligado a la productividad.<sup>21</sup>

**La precariedad vista no solo como problema sino como elemento común que establece las condiciones de vida de una gran parte de la población y contiene en si misma el principio de esperanza.**

## Resumen

- ❑ Las transformaciones operadas en las formas de organización empresarial en una economía globalizada, han transformado las **relaciones salariales**. Estas transformaciones operan sobre las personas asalariadas que asisten perplejas a la conversión que se ha llevado a efecto del trabajo. El trabajo especializado se ha convertido en mera disponibilidad para el empleo (empleabilidad).
- ❑ Estas transformaciones incrementan la diversidad e inestabilidad de las situaciones y condiciones de trabajo y de la inseguridad e incertidumbre de quienes trabajan por causa de la discontinuidad del empleo y de la **carencia** de aplicación de su estatuto protector.
- ❑ **Las relaciones salariales modernas se adaptan. La desregulación** contiene la flexibilización del mercado de trabajo y un reordenamiento autoritario de dichas relaciones (ausencia de derechos, ausencia de democracia).
- ❑ La organización del tiempo (el mediado por el mercado y aquel otro que está fuera) se construye sobre un tiempo íntegramente útil para la empresa, para los mercados monetarios, donde el tiempo de trabajo y de vida sea un tiempo plena y permanentemente productivo.
- ❑ Las nuevas formas de organización empresarial -descentralización productiva-, multiplican los centros de imputación de cargas y responsabilidades y al diversificar los poderes de organización, desorganizan el patrón clásico de la figura del empresario –sujeto imputable del conflicto de intereses-. Nos resulta difícil conocer la identidad y la ubicación del titular de los derechos y deberes nacidos de la relación salarial porque en los sistemas estructurales actuales, la *empresa misma, su unidad,*

---

<sup>20</sup> Editorial de “El País” del jueves 13 de enero de 2022

<sup>21</sup> *...”Una política de rentas que recupere los salarios en el medio y largo plazo implica actuaciones destinadas a fomentar el crecimiento de la productividad...” (Editorial citada)*

tiende a difuminarse, y así se pierde la transparencia que el principio de seguridad jurídica pide.

- La Empresa, su unidad, queda convertida hoy en un nodo dentro de una red. En ese nodo se anudan de forma coyuntural, ciertas operaciones, ciertas secuencias de procesos de producción y laborales entorno a distintas combinaciones de automatismos y capacidades laborales. Todos esos elementos conjugados en la empresa (operaciones, procesos, automatismos, capacidades laborales) se *continúan hoy fuera de ella en sus propios ritmos*: la supervivencia en el tiempo de dicha unidad como tal, se encuentra subordinada a las evoluciones permanentes de los mismos. Aquí reside el secreto de las deslocalizaciones y la externalización.
- El conflicto no desaparece, pero se complejiza al disolverse en una red de telaraña, cuyo efecto social más inmediato no es otro que el de acrecer la posición de fuerza de las gerencias, de las empresas, del capital.

**Enfrentarse al capitalismo exige no sólo combatir el trabajo asalariado en su forma social actual y en su manera de gestión, sino que requiere de una voluntad práctica de combatir la asignación obligatoria del trabajo de cuidados a las mujeres, la obligación de un modo de comportamiento social con pautas de consumo material y relacional, y generar contrapoderes que se muevan en otras lógicas de constitución de las relaciones sociales.**

**ESCUELA DE FORMACIÓN  
CONFEDERAL  
ELADIO VILLANUEVA**

**BOLETÍN  
INFORMATIVO  
Nº 169**

**COORDINACIÓN  
SECRETARIADO  
PERMANENTE  
DEL  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
GABINETE  
DE  
ESTUDIOS**

**IMPRESIÓN  
SERVICIOS REPROGRÁFICOS  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
SAGUNTO, 15 - 1º  
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28  
FAX.: 91 445 31 32**

